



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**EDGAR SCHEIN'IN KARIYER ÇAPALARI IŞIĞINDA
BURÇLAR VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
(ISPARTA İLİNDEKİ ÖZEL BANKACILIK
SEKTÖRÜNDE UYGULAMA)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Sercan EDİNSEL
1030201349**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL**

ISPARTA-2012



YÜKSEK LİSANS
TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Tez Savunması 1

Tarih: 28/12/2012

Enstitü Yönetim Kurulunun 28/12/2012 tarih ve ... sayılı kararıyla oluşturulan jürimiz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS öğrencisi Sercan EDİNSEL'nin "Edgar Schein'in Kariyer Çapaları İçinde Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki (Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Uygulama)" başlıklı tezini incelemek ve değerlendirmek üzere 28/12/2012 tarihinde saat 15.30'da toplanmış ve adayı tez savunmasına almıştır.

Lisansüstü Yönetmeliği Madde 25 uyarınca adaya 60 dakika süreyle teziyle ilgili Ek'te sunulan sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tezinin aşağıda belirtilen sebeplerle,

☒ Tezin kabul edilmesine

(Öğrenci, varsa jüri tarafından gerekli görülen düzeltmeleri yaparak, tezinin onaylı son şeklini bir (1) ay içinde Enstitü'ye teslim etmelidir.)

☐ Tezde düzeltme verilmesine

(Öğrenci, tezde gerekli görülen düzeltmeleri yaptıktan sonra üç (3) ay içinde savunmasını yineleyecektir.)

☐ Tezin

reddedilmesine

(Öğrenci, yeni tez konusu belirlemelidir.)

*Tez adı değişikliği yapıldı/yapılmadı.

oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Gereği için arz olunur.

Jüri

Adı Soyadı

İmza

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL

Üye : Yrd. Doç. Dr. Belma KEKLİK

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ahmet Hüsrev EROĞLU

Ek : Herbir jüriye ait tez değerlendirme jüri raporları

Enstitü Yönetim Kurulu Kararı	Tarih:	Karar No:
Bu form danışman tarafından düzenlenerek 3 gün içerisinde ilgili Anabilim Dalı aracılığı ile Enstitüye teslim edilir.		

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YEMİN METNİ SAYFASI

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Edgar Schein’in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Uygulama**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlanıldığını eserlerin bibliyografya’ da gösterilenden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Sercan EDİNSEL

28/12/2012

ÖNSÖZ

“Edgar Schein’in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Uygulama” konulu bu tez Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına göre hazırlanmıştır. Bu tezi hazırlamamda ki amaç bankacılık sektöründe çalışanların burçlarının iş tatminine ne oranda etki ettiğini tespit edebilmektir. Tez çalışmamın bundan sonra yapılacak çalışmalara yol göstereceğini umuyorum. Bu tezi hazırlamamda değerli fikirleri ile bana yön gösteren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL’e en içten teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Bana sundukları sonsuz sabır ve manevi desteklerinden dolayı Havva YAPAK’a ve aileme sonsuz teşekkür ediyorum.

Ayrıca bu tez çalışması Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birim tarafından desteklenmiştir. Bu vesile ile Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU hocama ve BAP Birimine teşekkürlerimi sunarım. (BAP-3381-YL-12)

Sercan EDİNSEL
Isparta-2012

(EDİNSEL, Sercan, Edgar Schein’ın Kariyer Çapaları Işığında Burçlar Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Uygulama Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2012)

ÖZET

Gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri sürekli artan genç nüfusun uygun şekilde yol gösterilmemesi sebebi ile yeteneklerine uygun kariyer imkanı sağlanamamasıdır. Ülke için dezavantaj olan bu durum gerekli yönlendirmeler, bilgilendirmeler yapıldığı ve genç nüfusu kariyer konusunda gerekli desteğin verilmesi halinde ülke için büyük bir avantaj haline gelmektedir. Kalkınma açısından ülkeler nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Ancak bu nitelikli işgücü ancak ve ancak uygun yetenekteki kişilerine bu yeteneklerine uygun işlerde istihdam edilmesi sonucu ortaya çıkacaktır.

Bu çalışmada kişilerin hangi kariyerlerde tatmin olacakları ve başarıyı yakalayacakları konusunda Edgar Schein tarafından ortaya atılan kariyer çapaları ışığında burçların iş tatminine etkisi araştırılmıştır.

Araştırmanın amacı kariyer çapalarının ışığında burçlar ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi bulabilmektir. Araştırma Isparta ilindeki özel bankalarda çalışanlar üzerine uygulanmış olup “ tarama modeli “olarak tasarlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Çapaları, Burçlar, İş Tatmini

(EDİNSEL, Sercan, The Relationship Between Job Satisfaction And Horoscopes In The Light Of Edgar Schein's Career Anchors Application Of The Private Banking Sector In The Province Of Isparta, Post Graduate Thesis, Isparta, 2012)

ABSTRACT

One of the major problems of the developing countries is not to provide skill-matched employment opportunities because of the improper guidance of the ever growing young population thus inefficient usage of the magnificent labor force. Circumstances that causes disadvantages to the country can be turned into a advantage only if the necessary guidance and information to be made and give the young population to necessary support about career. From the developmental view countries needs skilled labor force. But this skilled labor force can emerge only if this skilled person to get hired from appropriate occupation.

From the light of Career Anchors the topic of “which persons to be satisfied and reach for success which put forwarded by Edgar Schein; horoscope factor in the job satisfaction has been studied.

Main goal of this research is to emerge the correlation between job satisfaction and horoscopes by the view of the Career Anchors. Research is being applied to the employees upon Isparta private banks. This research has been designed as “scanning modal”.

Key Words: Career, Career Anchors, Horoscopes, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	4
KARİYER KAVRAMI VE KARİYER ÇAPALARI.....	4
1.1. Kariyer Kavramı ve Önemi	4
1.1.1. Kariyerin Tanımı	5
1.1.2. Kariyerin Önemi	6
1.1.3. Kariyerin Özellikleri	6
1.2. Kariyerin Boyutları.....	7
1.2.1. Kariyerin İçsel Boyutu.....	8
1.2.2. Kariyerin Dışsal Boyutu	8
1.3. Kariyer Planlama	9
1.3.1. Bireysel Kariyer Planlaması	9
1.3.2. Örgütsel Kariyer Planlaması	11
1.4. Kariyer Çapaları	13
1.4.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (TFY) ;	15
1.4.2. Genel Yönetmel Yetkinlik (GY)	17
1.4.3. Girişimcilik-Yaratıcılık (GY)	18
1.4.4. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık (ÖOB)	19
1.4.5. Güvenlik-İstikrar (Gİ).....	21
1.4.6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak (KA)	23
1.4.7. Saf Meydan Okuma (SMO).....	25
1.4.8. Hayat Tarzı (HT)	27
2. BÖLÜM	30
İŞ TATMİNİ VE BURÇLAR	30
2.1. İş Tatmini Kavramı	30

2.2. İş Tatmininin Önemi	32
2.3. İş Tatmini Teorileri	34
2.3.1. Kapsam Teorileri	35
2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	35
2.3.1.2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi	36
2.3.1.3. Alderfer'in ERG Yaklaşımı	37
2.3.2. Süreç Teorileri	38
2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi	38
2.3.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi	39
2.3.2.3. Lawler'in Kesit (Facet) Tatmin Modeli	39
2.3.2.4. Edwin Locke'un Değer Teorisi	40
2.3.2.5. Skinner'in Davranışı Koşullandırma Kuramı	42
2.4. İş Tatminini Belirleyen Örgütsel Faktörler	42
2.4.1. Ücret	43
2.4.2. İşin Özelliği	44
2.4.3. Çalışma Koşulları	45
2.4.4. Yöneticiler İle İlişkiler	46
2.4.5. Terfi ve İlerleme Olanakları	47
2.4.6. İş Arkadaşları İle İlişkiler	47
2.4.7. İş Güvencesi Eksikliği	48
2.4.8. Denetim Ve Sıkılığı	49
2.5. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	49
2.5.1. Yaş	49
2.5.2. Cinsiyet	50
2.5.3. Eğitim Düzeyi	52
2.5.4. Medeni Durum	52
2.5.5. Kıdem	53
2.5.6. Kişilik Yapısı	54
2.5.7. Kültürel Farklılıklar	54
2.6. Burçlar Ve Özellikleri	54
2.6.1. Koç Burcu	55
2.6.2. Boğa Burcu	58

2.6.3. İkizler Burcu	60
2.6.4. Yengeç Burcu	61
2.6.5. Aslan Burcu	64
2.6.6. Başak Burcu	67
2.6.7. Terazî Burcu	69
2.6.8. Akrep Burcu	72
2.6.9. Yay Burcu	74
2.6.10. Oğlak Burcu	76
2.6.11. Kova Burcu	79
2.6.12. Balık Burcu	81
3. BÖLÜM	85
ISPARTA İLİNDEKİ ÖZEL BANKACILIK SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA	85
3.1. Araştırmanın Amacı	85
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem Seçimi	86
3.3. Araştırmanın Yöntemi	86
3.4. Analiz ve Bulgular	88
3.4.1. Güvenilirlik Analizi	88
3.4.2. Araştırmanın Hipotezleri	90
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	91
3.6. Analizler ve Bulgular	91
3.6.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	92
3.6.2. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları	96
3.6.3. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değerlerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalamaları	97
3.6.4. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	106
3.6.5. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	110

3.6.6. İş Tatmini Düzeyinin Kariyer Değer Düzeylerinden Etkilenme	
Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli.....	116
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	119
KAYNAKÇA.....	124
EKLER.....	130
ÖZGEÇMİŞ	134

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. (Başlangıç Modeli)	87
Şekil 2. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	92
Şekil 3. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	93
Şekil 4. Örneklem Grubunun Burçlarına Göre Dağılımı	93
Şekil 5. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları.....	97
Şekil 6. (Kariyer Çapalarının İş Tatminini Açıklama Oranı).....	117
Şekil 7. Sonuç Tablosu.....	118

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kariyer Değerleri ve İş Tatmin Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayıları	88
Tablo 2. Ölçeklerin Puan Aralığı tablosu.....	90
Tablo 3. Puanlara Göre İlişki Oranları	91
Tablo 4. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	92
Tablo 5. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	92
Tablo 6. Örneklem Grubunun Burçlarına Göre Dağılımı	93
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaşlarının Burçlarına Göre Dağılımı.....	94
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetlerinin Burçlarına Göre Dağılımı.....	95
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları.....	96
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması.....	97
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Genel Yönetmel Yetkinlik” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması.....	98
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Otonomi/Bağımsızlık” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması	99
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Güvenlik/İstikrar” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması	100
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Girişimci Yaratıcılık” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması	101
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Hizmet/Kendini Adama” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması	102
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Saf Meydan Okuma” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması	103
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Hayat Tarzı” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması.....	104
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “İş Tatmin” Düzeylerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması.....	105

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	106
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	107
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Burç Değişkenine Göre Farklılaşması.....	108
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	110
Tablo 23. İş Tatmini Düzeyinin Kariyer Değer Düzeylerinden Etkilenme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli.....	116
Tablo 24. Burç değişkeninin kariyer değerleri ve iş tatmini unsurları ile karşılaştırılması	118
Tablo 25. Hipotez Gösterimi Tablosu	118

GİRİŞ

Günümüzde sürekli olarak değişen ve artan kariyer imkânları yeni nesil için birçok fırsat ile beraber büyük bir sorumluluk ve seçim yapma konusundaki zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Dünden bugüne bireyler ailesinin baskısı veya kendi iradesi ile baba mesleğine devam etmekte, imkânlar uygun olmadığı için çabuk meslek hayatına atılma düşüncesi ile kendisine uygun olmayan meslek gruplarına yönelmekte veya kendilerine mükemmel bir şekilde uyduğunu düşündüğünü meslek gruplarına yönelmektedirler. Bu bireyler zaman geçtikçe ilk zamanlardaki mutluluklarını ve işin kendilerine vermiş olduğu keyif ve tatmini kaybetmekte ve zamanla mutsuzluklar ortaya çıkmaktadır. Bu sıkıntılar ile birlikte özellikle özel sektörde çalışanlar için sonuç işten ayrılma veya atılma ile sonuçlanmaktadır. Böylece muazzam çalışma potansiyeli yanlış yönlendirilme ve düşünceler sebebi ile etkisiz bir güç haline dönüşmektedir.

Kariyer değerleri modeli; Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Schein'in; 44 mezun lisansüstü öğrencisiyle, 10-12 yıl süren derinlemesine mülakatlarla ve boylamsal bir çalışma gerçekleştirerek bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan sebepleri bulmaya çalışan bir modeldir. Bu modele göre, bireylerin hangi değerlere sahip olduklarını ve hangi meslek gruplarının kendilerine daha uygun olduğunu açıklayan değerler olup sekiz gruba ayrılmıştır. Kendi uzmanlık alanlarında gelişme göstermek isteyen, terfi durumu ortaya çıktığında ise sadece kendi branşındaki alanlarda terfiyi kabul eden başka alanlarda terfiyi kabul etmeyen kişilerden oluşan Teknik Fonksiyonel Yetkinlik değeri, Yöneticilik alanında yeteneği olan, yöneticilik kademesinde çalışmaktan zevk duyan ve kurum kararlarında söz sahibi olmak isteyen kişilerden oluşan Genel Yönetmel Yetkinlik değeri, Kendi yaratıcılık ve girişimlerini yapmak isteyen, kendi fikirlerini ve yaratıcılıklarını kullanan meslekleri yapmayı isteyen kişilerden oluşan Girişimcilik/Yaratıcılık değeri, hiyerarşik bir ortamda, emir ve baskı altında çalışmayan terfi etmeleri halinde ise daha özerk olacağını düşündüğü terfileri kabul

eden kişilerden oluşan Özerklik/Otonomi – Bağımsızlık değeri, kendini insanlığın yararına adanmak isteyen ve insanlık yararına olabilecek her türlü işte çalışmak isteyen kişilerden oluşan Hizmet veya bir Olaya Kendini Adama, hayatındaki karşılaştığı her zorluktan daha zoru ile karşılaşmak isteyen, mesleğinde herhangi bir zorluk ve problem barındırmayan mesleklerden kaçınan terfi olanaklarında ise bulunduğu zorluklardan daha zoru ile karşılaşacağını düşündüğü terfileri kabul eden kişilerden oluşan Saf Meydan Okuma değeri ve son olarak ailesi işi ve kendi rahatlığını bir dengede tutmak isteyen herhangi birinde sıkıntı olacağı takdirde o meslekteki terfiyi reddeden kişilerden oluşan Hayat Tarzı kariyer değeridir. Bu değerlerin bilinmesi sayesinde bireyler daha küçük yaşta yetenekli oldukları meslek gruplarına yönelecek böylelikle uygun yetenekli bireyler kendilerine uygun yerlerde istihdam edilebileceklerdir.

Burçlar ile insan yetenekleri arasında bir ilişki olduğuna inanan insanlar hayatlarının her alanında burca göre hareket etmemesine rağmen yine de göz önünde bulundurdıkları bir unsurdur. Bu unsur hayatlarında büyük bir öneme sahip olmasa bile göz ardı edilmemektedir. Bireyin tercihleri, duygu ve düşünceleri, huyları, yetenekleri, yatkınlıkları, v.b. değerler de burçlar tarafından etkilenmektedir. Yani bireyin başarılı ve mutlu olacağı mesleğin seçiminde insanlar burçlara inandığı için bir etkisi bulunmaktadır.

Çalışanlar zevk alamadıkları ve tatmin olamadıkları işlerde büyük bir performans ve verimlilik gösterememektedirler. Günümüz rekabet ortamında ise şirketlerin en büyük güç kaynağı istihdam ettiği personelin gücüdür. Bu rekabet ortamında ayakta kalmak isteyen şirketlerin iş tatmini gibi personelin büyük ölçüde etkileyen bir gücü göz ardı etmeleri imkânsızdır. Bu gibi sebeplerden dolayı iş tatmini unsuru büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, bankacılık sektöründe çalışan personelin iş tatmini ile burçları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı eğer varsa bu ilişkinin yönünün belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde bir bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı işe ilişkin deneyim ve etkinliklerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar olan kariyer kavramı ve önemi, kişisel yeteneklerin kariyer yaşamı boyunca

değerlendirilmesi olan kariyer planlama ve özellikleri ve kariyerin dışsal boyut olarak adlandırılan gerçekçi ve objektif algılamalar ile içsel boyut olarak adlandırılan sübjektif algılamaları ile bireysel ve örgütsel kariyer planlama ve bunların unsurları, kariyer çapalarının tanımı ve bunların kapsamı, ikinci bölümde örgütte çalışan işgörenlere iş ortamının sağladığı tatmin derecesi olan iş tatmini tanımı ve önemi, iş tatmin teorilerinden kapsam ve süreç teorileri ile iş tatminini etkileyen ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yöneticiler ile ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi eksikliği, denetim ve sıklığından oluşan örgütsel ve yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, kişilik yapısı, kültürel farklılıklardan oluşan bireysel faktörler, kişilerin doğduğu gün itibarı ile belirlenen burçların tanımı ve özellikleri, üçüncü ve son bölümde ise burçların iş tatmini ile ilişkisinin varlığını Edgar SCHEİN'in kariyer değerleri ışığında belirlemeye yönelik olarak yapılan Isparta ilindeki özel bankalara uygulanan araştırmanın amacı, kapsamı, hipotezler, ve sonuçları yer almaktadır.

1. BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE KARİYER ÇAPALARI

1.1. Kariyer Kavramı ve Önemi

İş yaşantısında dünyadaki değişimleri takip edebilmek; örgütlerin sahip oldukları en değerli varlıkları olan insan kaynaklarını en verimli şekilde yönetmelerini ve dolayısıyla da mutlu ve üretken bir çalışma kadrosuna sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu mutlu ve üretken çalışma kadrosu, ancak ve ancak kişilerin çalışma yaşantılarından beklentileri ile, işletmelerin ortaya koydukları hedefler arasında eşgüdüm sağlanarak, çalışanlara yenilikler sunulması ve onların üstlenebilecekleri pozisyonlara yerleştirilmeleri ile mümkün olabilir.(Aytaç,1997: 9-10)

Kariyer kavramı, bir bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı işe ilişkin deneyim ve etkinliklerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir. Bu nedenle kariyer kavramı içeriğiyle ilgili olarak şu noktalara önem gösterilmelidir; (Can ve diğerleri, 2001: 159)

- Kariyer terimi sadece yüksek statüdeki veya hızlı ilerleme olanakları olan kişilerle ilgili olmayıp, daha “demokratikleşmiş” bir anlam ifade etmektedir. Yaptıkları işlere ve örgütsel konumlarına bakılmaksızın bireylerin iş hayatları boyunca yaptıkları işler dizisini ifade etmektedir.
- Kariyer terimi, sadece dikey hareketliliğin, yani örgütün üst basamaklarına yükselmenin yarattığı iş değişiklikleriyle ilgili olmayıp; aynı zamanda yatay hareketlilikleri de içine almaktadır.
- Kariyer terimi, bir örgüt ya da bir faaliyet alanında işe alınma ile eş anlamı bulunmamaktadır. Birey birden fazla faaliyet alanını ve örgütü içeren kariyer yollarıyla ilgili deneyim de kazanmış olabilir.

- Örgütler artık bireylerin kariyeri üzerinde tek yönlü denetime sahip olmayıp, çalışan da kendi kariyerinin planlanması ve denetiminde söz sahibi olabilmektedir.

1.1.1. Kariyerin Tanımı

Kariyer, Fransızca “carrierre” İngilizce “career” kelimesinin karşılığı olarak Türkçeye çevrilmiş olup bireyin çalışma hayatı süresince üstlendiği işler toplamı olarak tanımlanmış olsa da daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Bir bireyin sahip olduğu kariyeri, yalnızca sahip olduğu işleri değil, aynı zamanda işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını ortaya koyabilmesi için eğitilmesi ve bunun sonucunda sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi olarak tanımlayabiliriz. (Akat,1994:408)

Birey açısından kariyer sözcüğü, bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Buna göre kariyer daha çok para, sorumluluk, prestij ve mesleki saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Öte yandan, bir kariyere sahip olmak bir işe sahip olmaktan farklı bir nitelik taşır. Bu anlamda kariyer, kişinin başarıma duygusu, karşılaşılabileceği olanaklar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimi ile ilgilidir. (Demirbilek, 1994: 72)

Diğer bir deyişle kariyer iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi olup; kişisel ve organizasyonel hedeflerle doğrudan bağlantılı, kişinin yaşamı boyunca yaşayacağı, kısmen kontrol altında tutacağı iş tecrübesi ve aktivitesiyle bağlantılı bir süreçtir. Kariyer insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkiler yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren, örgüt içinde verilen iş rolüne bağlı beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile beraber örgütte ilerleyebilme sürecidir (Argüden, 1998: 9-11)

1.1.2. Kariyerin Önemi

Birey, çalışma yaşamına başlamasıyla birlikte, ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını gidermek, geleceğe yönelik planlama yaparak kademeli yapıda yükselmek başarılı olmak ihtiyacını hissetmektedir. Bu özelliklerin tümü bireyin psikolojik oluşumundan, tutum, duygu ve düşünceleri sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle kariyer, bireyin davranışsal yönünü ortaya koymaktadır. Kariyerin böyle durumlarda psikolojik boyutu ön plandır. Bu boyut kapsamında psikolojik olarak sağlıklı kabul edilen fizyolojik ihtiyaçları tatmin edilmiş birey, çalışma yaşamında kendini gerçekleştirme doğrultusunda kariyerinde ilerleme isteyecektir.

Bireyin kariyeri çeşitli nedenlerden dolayı önem kazanmaktadır. Bireyin çalışma ortamı, birçok insanla iletişimde bulunması ve onlarla işbirliği içinde çalışması bir mesleğin sosyal yönünü oluştururken bu meslekten sağlayacağı iş doyumunu psikolojik yönünü oluşturur.(Aldemir, v.d, 2001: 199)

Kariyer kavramının merkezinde insan faktörü yer almaktadır. Çalışma yaşamına atılan birey ihtiyaçlarını karşılamak, beklentilerini tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını gerçekleştirmek ve işinde ilerlemek ve başarılı olmak ister ve sonuç olarak bunları yapan insan mutlu olur. Bireyi çalışmaya iten sebepler şunlardır.

- Kendisine fayda sağlamak
- Kendini geliştirmek
- Çalışmanın sosyal olarak kabul gören bir davranış olmasıdır.

1.1.3. Kariyerin Özellikleri

Farklı açılardan tanımlanabilen kariyer kavramında ortak yön, bir ölçüde “başarı derecesini” çağrıştırdığı gerçeğidir ve bu açıdan kariyer, kişinin iş yaşamında sahip olmak isteyeceği ve olumlu yönde kullandığında duymaktan hoşlanacağı bir sözcük olarak ifade edilebilir.

Başka bir ifade ile kariyer, “bireyin yaşamındaki üretken yılların çoğunluğunu harcayarak başlangıçta yaptığı, geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da meslek olarak görülebilir. Bu anlamda bir kişinin kariyeri, onun sadece sahip olduğu işleri değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede yükselebilmesi anlamını da içermektedir.

Kariyer kavramında ne kadar farklı tanımlar olursa olsun, kariyer kavramının içeriğinin yanlış anlaşılmasını önlemek bakımından aşağıdaki hususların dikkate alınmasında fayda vardır. (Şimşek, v.d. 2004: 11-13)

- Kariyer kavramı, yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili değildir. Organizasyondaki yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi bir sekreterin hatta bir odacının da kariyerinin olabileceği söylenebilir.
- Kariyer kavramı, sadece dikey hareketlerle ilgilenmez. Yani örgütteki basamaksal hiyerarşik yükselmenin yanında yatay olarak şu anda yaptıkları işten memnun olan, yükselmek istemeyen personeli de kapsayabilir.
- Kariyer kavramı, bir örgütte işe alma ve/veya alınma ile eş anlamlı değildir. Birden fazla örgüt ve birden fazla faaliyet ile ilgili olabilir.
- Kariyer kavramı, hem örgütün birey üzerindeki etkilerini; hem de bireyin kendi iş hayatı, planlaması ve denetiminde söz sahibi olması demektir.

1.2. Kariyerin Boyutları

Bireylerin kariyerleri; dışsal boyut olarak adlandırılan gerçekçi ve objektif algılamalar ile içsel boyut olarak adlandırılan subjektif algılamalar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. (Şimşek, v.d 2004: 11-13)

1.2.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Örgütte gelişmenin sübjektif boyutu olan kariyerin içsel boyut; bireyin kişiliğinde oluşacaktır. Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu örgüt içindeki konumunu irdeleme, anlama ve geleceğe ilişkin olarak nerede ve ne durumda olmak istediğini belirleme halinde olacaktır. Bu çerçevede bireyin, “Ben gerçekte ne istiyorum”, “Nereye ulaşmak istiyorum”, “Hedeflerime ulaşmak için nelere sahibim” şeklindeki sorularla kendini sorgulaması söz konusudur. Bu sorgu süresinde kişi kendi kişiliğini de sorgulama, kendini tanıma ve bu doğrultuda geleceğe ilişkin yönünü belirleme şansını da elde etmiş olacaktır. Bu bireysel yönelim Organizasyonel Davranış Terminolojisinde “kendini gerçekleştirme” olgusu olarak ifade edilir. Bu ifadeye göre psikolojik açıdan sağlıklı saydığımız kişi, potansiyel olarak gelişip serpildikçe, kendini gerçekleştirme düşüncesiyle kariyerini geliştirmek, yükselmek, hedeflediği noktalara ulaşmak çabası içinde olacaktır. Ancak bu çabanın sağlıklı olması, kariyer hedeflerinin gerçekçi olması ve kişisel gerçeklerle çelişmemesine bağlıdır. (Soylu, 2002:6)

1.2.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Kariyerin dışsal boyutunu bireyin içinde yer aldığı organizasyon oluşturmaktadır. Bireysel kariyerin organizasyon açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir. Önce, ilke olarak şunun saptanması gerekecektir. İşletme kendi temel amaç ve yönelimini gözden uzak tutmadan ve söz konusu amaç ve yönelimlerinin gerektirdiği felsefesinin bilincinde kalarak, kariyer planlamaları doğrultusunda biçimlenmiş bireysel amaç ve yönelimlere uymak ya da onları içerik ve felsefe olarak zedelemekten kendine uydurmak zorunda olmalıdır. Bu ilke, ilgili literatürde “amaçların bütünleştirilmesi” kavramıyla somut olarak belirlenir ve organizasyonel amaçlarla bireysel amaçların özdeşleşmesi gereğini yansıtır. Organizasyon, ana ilke olarak bu uyumu sağlayamadığı ölçüde, özellikle üst pozisyonların yetkin ve başarı güdülerini yüksek yöneticilerle doldurulması gerçekleştirilemez. (Kaynak vd., 1998: 231)

1.3. Kariyer Planlama

Kariyer planlama kişisel yeteneklerin kariyer yaşamı boyunca değerlendirilmesi sürecidir. Kariyer planlamanın en temel amaçlarından biri, bireylerin edinmiş oldukları bilgi birikimleri ile kariyer yaşamlarını kontrol edebilme becerilerinin geliştirilmesidir. Bu süreç içinde kişilerin daha etkili kararlar verebilmeleri ve geleceklerini daha doğru yönlendirebilmeleri için kariyer planlarının esnek ve gerçekçi tercihleri içermesi gerekmektedir.(Sabuncuoğlu,2000: 148-149.)

Kariyer planlaması, bireyin örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlama sürecinde; kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir (Bayraktaroğlu, 2003: 125)

Diğer bir ifade ile kariyer planlaması, bireyin meslek, örgüt, iş atamaları ve kendini değerlendirme ile ilgili olarak bilinçli bir şekilde yaptığı seçimleri kapsamaktadır. Bu faaliyetler, kendi kendine ilgi ve kabiliyetlerin değerlendirilmesi, kariyer fırsatlarının incelenmesi ve uygulama planı ile birlikte bir strateji oluşturma olarak sıralanabilir. Kariyer planlaması, bireyin çalışmayı düşündüğü görev ve pozisyonlar ile geleceğe yönelik hedeflerin planlanması olarak da ifade edilebilir. (Erdoğmuş, 2003: 15)

1.3.1. Bireysel Kariyer Planlaması

Bireysel kariyer planlama, kişinin kendi çalışma yaşamı boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmesi veya kendini geliştirmek için öngördüğü programları, eylemleri ve faaliyetleri kapsayan başarı planıdır. Bu plan aracılığıyla birey, kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirir, alternatif kariyer fırsatlarını düşünür, kariyer amaçlarını ortaya koyar ve uygulanabilir geliştirme faaliyetlerini planlar. Bu bakımdan bireysel kariyer planlaması kendini anlama veya kendini değerlendirmeye başlamalıdır. Daha sonra kişi, açık amaçlar oluşturur ve bu amaçlara ulaşmak için neler yapılacağını belirler (Bingöl, 2003:250).

Profesyonel danışmanlar, planlama sürecinde bireye en önemli yardımı yapabilir. Bireysel kariyer planlama, örgüt ihtiyaçlarından daha çok bireyin kariyeri üzerinde odaklaşır. Kariyer planlaması yapılmadan önce aşağıdaki dört unsuruna dikkat edilmesi gerekmektedir:(Çalık ve Ereş,2006: 101)

- **Tarz:** Tarzını belirlerken kişi, tercih ettiği iş çevresini, yönetim / liderlik stilini, işletmenin şartlarını, meslektaşları, astları ve amirleriyle ilişkileri belirlemelidir.
- **Motivasyon:** Yapmak istediklerini belirlerken bireyin, ilgileri, ihtiyaçları ve değerleri göz önüne alması gerekmektedir. Alacağı pozisyonda kendisi için en önemli olanı belirlemelidir. Birey, kesinlikle yapmak istemediklerini veya gerçekten yapmak istediklerini birbirinden kesin bir biçimde ayırmalıdır.
- **Beceriler:** Bireyin, neleri yapabileceğini ve bunları yaparken gerçekten zorlanmayacağını, hangi işi her koşulda ve ortamda yapabileceğini, hangi becerilerini iş yaşamında en çok kullanabileceğini ortaya koyması gerekmektedir.
- **İç Engeller ve Gelişim İhtiyaçları:** Birey planlama yaparken, düşünce ve davranışlarını istediği ve ihtiyaç duyduğu performansı başarmada nelerin engelleyebileceğini ortaya koymalı ve bunun için tarzı, motivasyonu ve becerilerini gelişimsel ihtiyaçlarıyla karşılaştırmalıdır.

Kendi kariyerinden ve kariyerini geliştirmekten sorumlu olan örgüt içerisindeki her işgören, etkin bir şekilde bu sorumluluğunu yerine getirebilmek için ilk önce kendisinin gelişmeye açık taraflarını, güçlü ve zayıf yanlarını belirlemeli, ilgilerini, hedeflerini ve beklentilerini çok iyi tanımalı ve bilmelidir. Yeni işe başlayan bireyler ilk önce, işe yerleşme konusunda sorumluluğun kendilerine ait olduğunu bilmelidirler. Kişinin kim olduğunu ve nereye ait olduğunu öğrendiği yer ilk iş yani uygulamanın ilk yapıldığı yerdir. Birey güçlü taraflarını ve kişiliğini ilk işi sayesinde öğrenir. Bireyin bu noktadan sonra işe ait sorumluluğu üstlenmesi nedeniyle kim olduğunu, ilgi ve yeteneklerini kendi çabası ile öğrenmesi

gerekmektedir. Bu nedenle çalışan, öncelikle kendisini değerlendirerek uygun bir kariyer planlaması yapmalıdır. (Varol,2001 :53)

1.3.2. Örgütsel Kariyer Planlaması

Günümüzde, özellikle bilginin ve bilmenin önemini kavramış toplumlarda bireyler, hemen hemen ‘her etkinliğin merkezi’ durumuna gelmiştir. İnsana verilen önem ve atfedilen değer çok daha fazla olmuş ve bir üretim faktörü olarak bile örgütlerdeki rolü geçmişe göre çok daha anlamlı hale gelmiştir.(Demirkan, 2000: 16)

Örgütsel kariyer planlaması, örgüt tarafından gerçekleştirilen bir eylemdir. Örgüt yöneticileri, amaçlar ve stratejiler çerçevesinde bireylerin kariyer planlarının oluşturulması ve değerlendirilmesi sürecini bir döngü halinde gerçekleştirirler. Örgütsel kariyer planlaması, özellikle bireysel kariyer planlamaları ile örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusundaki çalışmalara destek ve örgütsel amaçlarla bireysel amaçların uyulanması konusunu içermektedir. İşletme, çalışanlarının başarılarını değerlemedeki çalışmalar ve karşılıklı olumlu beşeri ilişkiler sonucu, bir ilerleme kaydedecektir. Aslında, personeli işe alma, eğitime ve başarısını değerlendirme ile örgütün işi bitmemektedir. Yeni gelişmelere ayak uydurmak, mevcut performansı korumak ve verimliliği arttırmak amacıyla yönetim, çalışanlar için dikkatli bir kariyer planlaması yapmak durumundadır. (Özgen, 2002:196-197)

Örgütlerin geliştirdiği kariyer planlaması uygulamaları, bireylerin kendi kariyer planlarını yönetmek için uygun kariyer imkânları ve kaynakları üzerinde bilgi sağlayarak personele yardımcı olması şeklindedir. Bireysel doyum üzerinde önemli etkisi olan kariyer planlaması sürecinde yönetimin yapması gereken, bireylere kariyerleri ile ilgili çeşitli alternatifler sunarak, danışmanlık yapmaktadır. Ayrıca kariyer yollarını geniş tutmak ve çeşitli işlerin davranışsal özellikleri üzerinde ısrarla durma yoluyla, bu işlerin personele tanıtmak yararlı olmaktadır (Aytaç, 1997:188).

Örgütsel kariyer planlamasında dikkat edilmesi gereken unsurlar şunlardır : (Çalık ve Ereş ,2006: 96-97)

Başlangıç: Planlama sürecinin ilk aşaması olan bu aşama, işletme içinde kariyer umudunu, iş ya da cesaretini kaybetmiş kişiler için oldukça önemlidir. Bu aşama üç temel etkinliği kapsar:

- Etkili danışmanlık ilişkisini kurma: Sağaltıcı - iyileştirici ilişkilerin önemi, geleneksel kariyer danışmanlığında sıkça gözden kaçırılmaktadır. Kişinin eyleme geçmesi için motive olmasında kuvvetli bir sağaltıcı bağlılığın kurulması oldukça önemlidir.
- Kariyer planlaması için var olan motivasyonun belirlenmesi: Kişilerin mevcut durumunun ortaya konması anlamına gelen bu etkinlik, özellikle değişimi gerekli kişinin teşhisi ile ilgilidir. Bu bilgi sayesinde danışmanlar, kişilerin kariyer planlamasına hazır olup olmadıklarını belirleyebilirler.
- Uygun kariyer planlama için ilgiyi oluşturma: Kariyer fırsatlarının sınırlı olması nedeniyle bazı kişiler cesaretlerini kaybetmiş olabilir. Danışman bu durumda kişiyi kariyer planlaması için motive etmelidir.

Keşif: Kişilerin vizyonlarına yön vermelerinde yardımcı olan ve planlama sürecine katılımı sağlayan bu aşamada, başlangıç aşamasında ulaşılan enerji ve umut duygusundan faydalanılır. Mesleki bilgi kaynakları ve formal değerlendirme faydalı olabilirken informal stratejiler, daha anlamlı, daha yanılsız ve daha sağlam sonuçları üretmeye eğilimlidir.

Karar verme: Kariyer planlamada en önemli engel kararsızlıktır. Bireyler bu aşamada kesin olmayan seçimlerine rehber olması için önsezilerine güvenme ihtiyacı duyarlar.

Hazırlık: Bir eylem planının geliştirilmesi ve gerekli yetenek ve becerilerin geliştirilmesi olmak üzere hazırlık aşaması, iki basamak halindedir. Kişinin gelişimi

için yapılacak çalışmalar, eylem planını oluştururken, gerekli eğitimin alınması yetenek ve becerilerin gelişmesi basamağını oluşturur.

Uygulama: Eylem planının uygulanmasını içeren bu aşamada, iki stratejinin önemi söz konusudur. Birincisi uygulamada kişiye destek verilmesidir. Kişinin çevresinde desteğin eksik olması nedeniyle alınan kararlar uygulanamayabilir. İkincisi, geri bildirim ve ödül sisteminin geliştirilmesidir. Bu sistem, kişilerin bağımsız gelişimlerine yardım eder.

1.4. Kariyer Çapaları

Kariyer çapası, bireyin kariyer kararlarını şekillendiren ihtiyaçları, değerleri ve yetenekleri açıklamaktadır. (Jiang ve Klein, 2000:221). Edgar Schein, kariyer çapalarını bireyin kariyerinde yol gösteren, sınırlandıran, dengede tutan, birleştiren ve kendini algılamasına yardım eden davranış şekli olarak ifade etmiştir. Edgar Schein tarafından düzenlenen derinlemesine bu araştırmada, birçok kişiyi kariyerleri sırasında yöneten belirli davranış şekillerinin hayatın ilk yıllarında oluştuğu fark edilmiştir. Bu davranış şekilleri ihtiyaçların ve güdülerin bir birleşiminden meydana gelirler ve insanın birkaç ilişkili kariyer tipinde seçim yapmasını sağlarlar.(Flippo 1980 :226) Kariyer çapası, bireyin kariyer seçimlerini, işveren değişimini ve kariyerine ilişkin diğer kararlarını etkilemektedir (Crepeau vd., 1992: 147). Kariyer çapası, bireyin kariyer seçimlerini etkilemesi, kariyer isteklerini şekillendirmesi ve bireyin gelecekteki görüşünü belirleyip iş deneyimleri için çalışan reaksiyonlarını etkilemesi nedeniyle önemlidir. Kariyer çapalarının ölçülmesi bireyin kariyer yönelimlerini açık hale getirmektedir (Jiang ve Klein, 2000:221). Schein, kariyer çapası olarak kendilik kavramını ifade etmiştir. Kendilik kavramı şu öğelerden oluşmaktadır; bireyin algılanan yetenekleri, temel değerleri ile kariyeri ile ilgili geliştirdiği güdüler ve ihtiyaçlarıdır (Schein, 1996: 80). Kendilik kavramı, bireylerin kişisel gelişimi, ailesi ve kariyer ile ilişkili olarak istenilen seçimleri yaptığı ve seçimleri belirleyen değer ve sebeplerin farkında olduğunu belirtir. Diğer bir deyişle; bireyin kendilik kavramı, bireyin yaşamı veya kariyeri ile ilgili seçimlere ihtiyaç duyduğu zaman dengeleyici bir güç olarak harekete geçmektedir. Bu noktada bireylerin vazgeçemeyeceği değerleri veya ilgileri vardır. (Ramakrishna ve Potosky,

2002: 83) Schein çalışmasında bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenlerin ne olduğu sorusunun yanıtını araştırmıştır. Kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kariyer değerleri üç temel bileşenden oluşur (Aytaç, 2005:102-105):

- Bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri
- Bireyin kendi kendine algıladığı güdü ve ihtiyaçları
- Bireyin kendi kendine algıladığı tutum ve değerleri

Çoğu organizasyonlar yeni gelen çalışanları için kariyer haritasını belirlerken kendilerinden daha önce gelen çalışanlarından elde ettikleri deneyimlerinden faydalanmaktadırlar. Buna rağmen kariyer dünyasında tek değişmeyen şeyin değişim olduğu dünyamızda sürekli değişime uğramakta ve bu sebepten dolayı meslek ve kuruluşların kullanmakta oldukları bu yolların sayısı da sürekli azalmaktadır. Her eğitim ve iş tecrübesi ile bu yolları öğrenmek için sürekli bir fırsat bulunmaktadır. Fakat önemli olan şey ise her deneyimin “iyi veya kötü” , “eğlenceli veya sıkıcı” , “yararlı veya zararlı” olup olmadığını irdelemek ve “kendim hakkında ne öğrenebildim?” sorusunu sormaktır. Fakat zaman geçtikçe iş alanında öğrenilenlerin tek başına yeterli olmadığı bunun yanında bu deneyimlere karşı reaksiyonların ne olduğu da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu reaksiyonlar üç ana başlık altında incelenmektedir. (Schein, 2006: 8)

Beceri ve yetkinlikler : Her deneyimden o kişinin hangi alanda iyi olduğunun öğrenilmesi gereklidir. Bu öğrenme hem kendisi tarafından yapmış olduğunuz değerlendirmelerle ve diğer kişilerden alınan geri bildirimler sonucu elde edilir.

Güdüler : Her deneyimden gerçekten ne arzu edildiğinin, hayatın başlarında ne düşünüldüğünün, ne bilindiğinin ve ne istenildiğinin, kariyerde neyin arzu edildiğinin öğrenilmesi gerekmektedir. Bunun yanında her deneyim ile bazı arzuların gerçekçi olmadığını ve bazı sevilen ve sevilmeyen şeylerin ortaya çıktığını bununla birlikte yeni istek ve arzuların meydana geldiği görülmektedir.

Değerler : Her deneyimden işteki veya organizasyondaki değerlerden hangilerinin önemli olduğu, iş arkadaşlarının hangi değerlere sahip olması gerektiği ve son olarak hangi örgüt ikliminin ihtiyaçlara ne ölçüde cevap verdiği sorularının cevabının öğrenilmesi gereklidir.

İhtiyaç ve güdülerin birleşmesi ile oluşan değer kümeleri, kişinin iş tecrübelerini yöneterek dengelemesini sağlamaktadır. Bunun sonucunda ise bireyin kariyer seçimi yapması kolaylaşmaktadır. Kariyer değerleri modeli; Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Schein'in; 44 mezun lisansüstü öğrencisiyle, 10-12 yıl süren derinlemesine mülakatlarla ve boylamsal bir çalışma gerçekleştirerek bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan sebepleri bulmaya çalışan bir modeldir. Bu modele göre kişisel değer kümeleri (teknik, yetenek, yönetim becerisi, bağımsızlık, yaratıcılık, güvenlik gibi), bireyin faaliyet gösterdiği çalışma kolu bakımından uygunluk gösteriyorsa birey-iş bütünleşmesi yaşanır ve iş tatmini sağlanır (Cenzo, Robbins, 1996: 277). Schein, kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güduları doğrultusunda otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel, yönetsel ve girişimcilik/yaratıcılık olmak üzere 5 çeşit temel kariyer değeri belirlemiştir. (Schein, 1990: 28-30). Bu değerler daha sonra 8 çeşide çıkartılmıştır. (<http://bloomingnow.com>) (Erişim Tarihi:15.05.2012)

1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (Technical/Functional Competence)
2. Genel Yönetsel Yetkinlik (General Management)
3. Girişimcilik Yaratıcılık (Entrepreneurial Creativity)
4. Özerklik/ Bağımsızlık Otonomi (Autonomy / Independence)
5. Güven İstikrar (Security / Stability)
6. Hizmet veya bir olaya kendini adanmak (Service/Dedication to a Cause)
7. Saf Meydan Okuma (Pure Challenge)
8. Hayat Tarzı (Lifestyle)

1.4.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (TFY) ;

İnsanların kariyer seçimi yapmak için teknik mücadelesi üzerine dayalıdır. Örnek olarak bir mali analizcinin bu alanda kalma savaşı verilebilir. Bu kişiler,

yapmak için eğitildikleri iş çeşidindeki kabiliyetlerinden yararlanmaya devam etmek isterler. Kendi yetenek alanlarından uzaklaştırılacak veya onları genel yönetime itecek pozisyonlardan kaçınırlar. Bu insanlar büyümeyi, organizasyon seviyesinde yükselmeden çok kabiliyetleri gelişmesi olarak tanımlarlar. Kısaca işe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değeridir. Bu değerın öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme örgütte yükselmekten önemlidir. (Aytaç,2005:102-105) (Adıgüzel, 2009: 277-292)

Kariyer değeri teknik ve fonksiyonel yetkinlik olan kişiler yeteneklerini kendi alanında kullanmaktan ve bir üst seviyeye çıkartmaktan vazgeçmeyen kişilerdir. En çok mutlu oldukları yer olan işlerinde becerileri sayesinde kolaylıkla problemlere karşı meydan okuyabilirler. Diğer çalışanları kendi teknik ve fonksiyonel alanlarında yönetmeye istekli olabilmelerine rağmen bu konudan kaçınmaktadırlar. Yönetme konusundaki isteklerinden vazgeçmedikleri takdirde kendi uzmanlık alanlarını bırakmak zorunda kalmaktadırlar. Bu kariyer değerine sahip kişiler için yeteneklerini geliştirmek ve kendilerini yetenekli gördükleri dalda uzmanlaşmak para ve terfiden daha önemlidir. Uzmanlaştıkları dalda en iyi olmaya çalıştıkları için mücadeleci olurlar. İşe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın olan kariyer değeridir. Bu değerın öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha önemlidir. (Schein, 1990: 8-10)

Bu kişiler kendi kariyerlerinde ilerlerken diğer alanlara geçerlerse daha az yetenekli olduklarını fark edecekler ve daha az tatmin olacaklardır. Ve kendilerini yeterli gördükleri ve eğlenceli bir şekilde yaptıkları iş alanlarına geri dönmeye çalıştıkları hissedilir. Teknik veya işlevsel alanların içeriği çevresinde ve bu alanda artan becerilerini geliştirmek maksadıyla bir kimlik duygusu oluşturmaktadırlar. Kariyer çapası bu alanda olan kişi için hayati olması durumunda yönetsel ve idari baskılara tahammül edecek ancak bu işi eğlenceli ve arzu edilen iş olarak değil, acı veren ve olması gerektiği için yapılan iş olarak görecektir. Teknik/ fonksiyonel kariyer çapasına sahip olan kişilere uygun bir rol ve teknik açıdan ilerlemesi zor olan bir iş bulmak hem bireysel işletmeler hemda organizasyonlar için büyük bir zordur. Ve bu insanlara yol göstermek bu zorluk için en uygulanabilir çözümdür. (Schein, 2006:8)

1.4.2. Genel Yönetmel Yetkinlik (GYT)

Bu değere sahip bireylerin özellikleri, başkalarını ve onlara ait fonksiyonların organizasyonuna ve yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak olarak tanımlanabilir. Bu grup içinde bazılarının öncelikli iş hedefi, idari kabiliyetlerini geliştirmek olmasına karşılık, bazıları ise yönetici olmak için özel çaba harcarlar ve kariyer tecrübelerinin bu konuda yeterli olduğuna inanırlar. Aslında analiz, problem çözme gibi analitik yeteneklerin kişiler arası yeterliliğin ve duygusal yeterliliğin, yönetimin üst düzeyine çıkmak isteyen bir şahısta yeterince gelişmiş olması şarttır. Çünkü bu durum, yönetimin en üst seviyesindeki yöneticilerin karar verme çabalarındaki etkinliğini artırır. (Adıgüzel,2009:277-292) (Aytaç, 2005:102-105)

Kariyer değeri genel yönetmel yetkinlik olan kişiler organizasyonda yükselme ve terfi olanakları sayesinde yükselerek diğer çalışanların çalışmalarına yön verme ve karışma yetkisiyle birlikte belirli bir bölümün sonuçlarından sorumlu olma fırsatı yakalayacaklardır. Diğer bir tabirle herhangi bir kısmın amiri veya şirkette yönetim kademesinde yerleri olması gereken kişilerdir. Bölümün yapmış olduğu çalışmalardan ve işlerden kendilerinin sorumlu olmasını isterler ve işlerini de çalıştıkları organizasyonun başarılı olması için çalışmak olarak tanımlarlar. Halihazırda teknik fonksiyonel yetkinlik bölümünde olan kişiler deneyim kazanmayı çok önemli olarak görmemelerine rağmen hırsları sebebiyle genel yöneticilik içeren bir işe geçmek isteyebilirler. Fakat herhangi bir bölümde çok yüksek kademelerdeki görevlerde olmak ilgilerini çekmeyebilir. Çevresiyle iyi ilişkiler geliştiren, problem çözmede başarılı bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. Bu kişilerin amaçları yönetim pozisyonuna ulaşmak, farklı görevleri üstlenmek ve çalışanları yönetmektir. Terfi etmek ve maaşlarını arttırmak onlar için önemlidir. Diğer kişilerin ve grupların organizasyonu ve yönetilmesi, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz ve problem çözme yeteneklerinin baskın olduğu kariyer değeridir. (Schein, 1990: 28-30)

Bazı insanlar –gerçekten bazı insanlar- gerçekten genel müdür olmak istedikleri kariyer süreçlerini fark ettiklerinde genel müdür olmak ve vereceği kararlarla şirketin başarılı ya da başarısız olması sonuçlarını doğuracak olan seviyelere yükselmek için hırsla çalışacaktır. Kişiler organizasyonlara ilk girdiğinde

yükselmekle ve organizasyonun yöneticisi olmakla ilgili isteklerini ve arzularını dile getirmektedirler. Fakat zamanla sadece bunların bir kısmı gerçekçi bir tablo çizeceklerdir. Buna rağmen daha önceden elde edilen deneyimlerden en üste tırmanmak için sadece yüksek seviyede motivasyonun yeterli olmadığı, bunun yanında bir analitik yeterlilik, kişilerarası ve gruplar arası yeterlilik, duygusal yeterlilik gibi alanlarda yetenek ve becerilerin de olması gerektiği görülmüştür. (Schein,2006:8)

1.4.3. Girişimcilik-Yaratıcılık (GY)

Yeni ürün veya hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak veya yeni işletmeler kurmak bu kariyer değerinin önemli özellikleridir. Bir şey yaratmak güçlü bir ihtiyaçtır. Bazıları kendi ürettikleri ürünlerin yani kendi başarılarının şirketin isimlerine veya başarılarına aksettirildiği kişisel servetleri olarak görürler. Çabuk sıkılırlar ve projeden projeye koşmayı severler. Birilerini yönetme yerine, kendilerini heyecanlandıracak yeni buluşlara başlamayı tercih ederler. (Adıgüzel,2009:277-292) (Aytaç, 2005:102-105)

Anahtar kariyer değerine sahip olan kişiler kendi organizasyonlarını ve kendi girişimlerini yapmak, kendi yetenekleri üzerine kurmak, kendi risklerini almak ve engellerin üstesinden kendileri gelmek istemektedirler. Tüm dünyaya kendi çabaları sonucu bir kuruluş oluşturabileceklerini kanıtlamak isterler. İşlerini öğrendikleri ve gelecek fırsatları değerlendirmek için bekledikleri sırada başka organizasyon için çalışıyor olabilirler. Fakat kendi işlerini kurduktan sonra idare edebildiklerini düşündükleri yere kadar tek başına devam etmeleri kendileri açısından en iyisi olacaktır. İstedikleri tek şey ise yeteneklerinin ve çabalarının kanıtı olarak kurumlarının finansal olarak başarılı olmalarıdır. Kendi başına bir şeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip, girişimci yapıdaki bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. Ortaya bir ürün çıkarmak onlar için önemli haz kaynağıdır. Yeni ürün ve hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak yada yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek, bu kariyer değerinin önemli özellikleridir. (Schein,1990: 19)

Bu kariyer çapasına sahip insanlar yüksek seviyede sorumluluk, liderlik fırsatları, zorlu çeşitli ve bütünleştirici çalışma ve şirketlerine katkıda bulunmak için fırsat istemektedirler. Bu kişiler bir işin çekiciliğini o işin organizasyondaki başarısındaki önemi olarak değerlendirmekteler ve yaptıkları işteki başarıları organizasyonun başarılı olması veya olmaması ile ölçmektedirler. Bu değerdeki kişiler kendilerini gelir dereceleri ile ölçerler ve yüksek miktarda maaş istemektedirler. Teknik/ Fonksiyonel kariyer çapasına sahip insanların aksine dış eşitlikten daha çok iç eşitliğe yönelmişlerdir. Yani bu insanlar kendi alt kademelerindeki insanlardan çok daha fazla maaş almak istemektedirler fakat karşılığında diğer şirketlerden kendileri ile aynı seviyede olan kişilerden daha az maaş alsalar dahi bu konudaki tatminleri bozulmamaktadır. Birçok genel yönetim kariyer değerine sahip olan kişilerin özel becerilerini orta ya da daha ileri yaşlara taşıyıp taşıyamamaları çalıştıkları şirkete bağlıdır. Fakat sayıları günden güne artan bu kariyere sahip kişiler sahip oldukları imkânları kaybetmemek gerekirse daha da arttırmak ya da eşdeğer bir fırsat sebebi ile kısacası kendine tanınan imtiyazları (maaş, özlük hakları, izin imkânı v.b.) daha iyi olan şirketlere geçiş yapmaktadırlar. (Schein, 2006:8)

1.4.4. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık (ÖOB)

Bu değer baskın olduğu kişiler örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemezler. Kariyerlerinde temel belirleyici, serbest hareket edebilmektir. Başkalarına bağımlı olmak yerine, tek başına çalışmayı tercih ederler. Bazılarının, ücretlendirme, zaman, transfer gibi konularda başkalarına bağlı olmak yerine tek başına veya küçük bir firmanın elamanı olarak çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır. Bu insanlar, örgüt yaşamının sınırlamaları altındaki çalışmalara tam adapte olamazlar. Bunların çoğu ya danışman olmak için ya da kendi işlerine başlamak için işi bırakırlar. (Adıgüzel,2009: 277-292)

Bazı kişiler çalışma hayatının başlarında diğer kişiler tarafından koyulan kurallara, prosedürlere, çalışma saatlerine, giyime ve organizasyondaki diğer normlara konulan sınırlamalara dayanamadıklarını fark ederler. Bu kişiler çalıştıkları işlerde diğer kişilerden bağımsız olarak her işi kendi emeğiyle, kendi tarzıyla ve

kendi adımlarıyla yapmak istemektedirler. Organizasyon el hayatı ve şirkette çalışmayı katı ve sıkıcı bulmaktadırlar ve bu sebepten dolayı genellikle bireysel işlerde çalışmaktadırlar. Karşılarına mükemmel imkânlarla sahip olan bir iş teklifi çıksa dahi eğer bağımsız olarak çalıştıklarındaki rahatlığı bulamazlarsa yani özgürlüklerini kaybedip belli bir sınırlandırmaya ve kurallar bütünlüğünün içine gireceklerini fark ederlerse kendi işlerinde çalışmaya devam ederler. Her insan hayatında bir kısım özerkliğe ihtiyaç duymaktadır. Fakat bu bazı insanlar için sürekli kendi gemilerinin kaptanı olma ihtiyacı haline dönüşmüştür. İşte bu tarz insanlar bu kariyer değerine girmektedir. (Schein, 2006:8) (Aytaç,2005: 103)

Glueck'e göre bazı insanlar ücretlendirilme, zaman, transfer gibi konularda bağımlı olmak yerine tek başına veya küçük bir firmanın elemanı olarak çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır. Bu insanlar örgütteki yaşamın sınırlamaları altında çalışmaya iyi adapte olamamaktadırlar. Bunların büyük bir kısmı ya danışman olmak için ya da kendi işlerine başlamak için işi bırakırlar. (Glueck,1985: 145)

Anahtar kariyer değerleri özerklik/bağımsızlık olan kişiler kendi işlerini kendi fırsatları ile tanımlamak isterler. Diğer bir deyişle işlerinde sınırlamalara yer yoktur. Baskı altında ve bağımlı olarak çalışmak yerine kendi başlarına çalışmayı istemektedirler. Herhangi bir organizasyonda çalışıyorlar ve o işte kalmaları isteniyorsa nasıl ve ne şekilde çalışmaları konusunda kendilerine yeterli esnekliğin sağlanması gerekmektedir. Çünkü herhangi bir örgütsel kural ve kısıta katlanamamaktadırlar. Organizasyonlarda kendilerine en uygun meslek olarak ise eğitimci ve danışmanlık gibi özgürlüğe sahip olabilecekleri bölümler tercih etmeleri gerekmektedir. Bu rahatlık ve serbestliklerini diğer bir deyişle özerkliklerini koruyabilmeleri için ilerleme ya da terfi fırsatlarını geri çevirmek zorunda kalabilmektedirler. Hatta bu serbestlik duygusunu sağlayamadıkları takdirde kendilerine ait bir iş arama ihtiyacı içine girebilirler. Fakat bu ihtiyaç daha önce anlatılmış olan girişimci yaratıcılık ile aynı şey değildir. Ne yapacakları konusunda başkalarından talimat almaktan hoşlanmayan, özgürlüğüne düşkün tiplerdir. Kendi çalışma şekillerinde ve kendi kuralları altında çalışmak öncelikli ihtiyaçlarıdır. Bu tip insanlar kendi kendilerinin patronu olmak istemektedirler ve örgütsel yaşamı sıkıcı ve gereksiz görmektedirler. Bu değerın baskın olduğu kişiler, örgütsel sınırlamalar

altında çalışmak istemezler. Kariyer tercihlerinde temel belirleyici özgür hareket edebilmektir. Başkalarına bağımlı olmak yerine tek başına çalışmayı tercih ederler. (Schein,1990:1-8)

Bu kişiler için uygun olan işler ise kontrat veya proje üzerine yapılan işler, part-time, tam gün ya da geçici olması kabul edilmekte ve tercih edilmektedir. Buna ek olarak hedefi belirgin olan işleri istemekle beraber nasıl bitirileceğinin kendilerine bırakılmasını istemektedirler. Özerklik çapasına sahip insanlar sürekli denetlenmeye tahammül edemezler yani organizasyon kökenli işleri ve hedefleri kabul ederler fakat hedefler belirlendikten sonra rahat bırakılmak istemektedirler. İşlerinden iyi miktarda para ve anlık ödeme istemektedirler. Bununla birlikte bu ödemelerde herhangi bir sınırlandırma ve belli sınırları olan bir ödeme şekli istememektedirler. Bu kişiler bir önceki işinden daha rahat bir iş teklifi geldiğinde hiç düşünmeden kabul ederler. Diğer bir değişle terfi onlar için daha fazla özerklik anlamına gelmediği sürece terfi ve iş teklifi kabul etmezler. Örneğin bir satış görevlisi terfi edip satış müdürü olursa bu onun için daha az özerklik ve özgürlük anlamına geleceğinden bu teklifi reddeder. Ya da bir profesör için dekan olmak ona daha az özerklik ve özgürlük vaat edeceğinden profesör olarak kalmayı tercih etmektedir. Bu kişiler için tanınmak daha önemlidir. Yani bir madalya, bir başarı belgesi, ödüller, kupalar, onlar için terfi, unvan değişikliği ve ücret artışından daha değerlidir. Ve birçok organizasyondaki ödül anlayışı bu değerdeki insanlar için uygun olmamaktadır. Bu da onların organizasyonlarda çalışmamaları için bir diğer neden oluşturmaktadır. (Schein, 2006:8)

1.4.5. Güvenlik-İstikrar (Gİ)

Anahtar kariyer değeri güvenlik ve istikrar olan kişiler iş çalışma güvenliği ve örgütteki çalışma sürenizin uzunluğu yani iş güvenliğiniz sizin için önemli şeylerdir. Temel kaygıları ise başarı duygusunu elde etmeleridir. Sahip oldukları bu değer sebebi ile finansal güvenlik (örneğin emeklilik ve emeklilik planları gibi) veya iş güvenliği açısından endişe etmektedirler. Fakat bu istikrarlılık, iş güvenliği sözü karşılığında işverenin sadakat sözü istemesini gerektirebilir. İşlerinin içeriği, kapsamı ve organizasyondaki mevkileri hakkında kaygı duymamalarına rağmen, yetenekleri

izin verdiği takdirde yüksek mevkilere ulaşabilmektedirler. Sosyal güvenlik, sağlık ve emeklilikteki maddi güvenceleri onlar için kariyer seçimlerindeki en önemli etkenlerdir. Güvenlik ve istikrar değerini önemseyen bireyler için çalıştıkları işin uzun vadeli ve istikrarlı olması, finansal açıdan güvenli olması motive edici unsurlardır. Bu kişiler açık ve net görev tanımlarına ve prosedürlere önem vermektedirler. Örgütte kalma ve istikrar konularında güven arayışı, bu değere sahip kişilerin önemsendiğı konulardır. Bu bireyler için iş ve istihdam güvenliğı kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. (Schein, 1990: 28-30)

Örgütte kalma ve istikrar konularında güven arayışı bu değere sahip kişilerin önemsendiğı konulardır. Bu kişiler için iş ve istihdam güvenliğı kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. Çoğu insan için iş güvenliğı, sosyal güvenlik oldukça önemli anlamlar taşımaktadır. Kişiler gelecekte karşılaşılabilecekleri tehlikelerden sosyal güvenlik vasıtasıyla korunmak istemektedirler. Emeklilikte sağlık, maddi ve sosyal güvenceyi sağlamak kariyer seçiminde de etken olabilmektedir. Bazıları için güvenliğin anlamı iş güvenliğı olup, genelde daimi istihdam güvencesi sağlamak için kamu kesiminde çalışmak isterler ve kariyer seçiminde de buna dikkat ederler. Kişi kendi yeteneğı, motivasyonu, becerileri ve değerleri hakkında öğrendikleri sonucunda bilinçlenmektedir. Örnek olarak, teknik alanda yeterli olduğuna ve ilgisinin o yönde olduğuna inanan bir mühendis, yönetim kademeleri içinde hareket etmek yerine, mühendis olarak teknik alanda kalmak isteyecektir. (Adıgüzel,2009:277-292) (Aytaç, 2005:102-105)

Güvenlik ve istikrar değerine sahip insanlar sabit, tahmin edilebilir işlerde çalışmak istemektedirler. Bununla birlikte işin içeriğı, işin doğasından daha büyük önem taşımaktadır. İş zenginleştirmesi gibi motive edici şeyler yüksek maaş, daha rahat çalışma ortamı gibi şeylerden daha değersizdir. Çoğu organizasyonel işler bu değere sahip insanlar için uygundur ve birçok organizasyonda çalışanlarının büyük bir kısmının bu değere ve teknik/fonksiyonel değere sahip olmasını istemektedir. Bu kişiler ücret olarak sabit bir maaşa sahip olmak istemekte ve bunun yanında çalışma süresine göre yani kıdemine göre ücret artışı istemektedir. Bu kişiler sigorta, sağlık ve emeklilik programları da istemektedirler. Bu kişiler için terfi demek çalıştıkları yerdeki çalışma garantisinin bir önceki yerinden fazla olması anlamına gelmektedir.

Yani terfi ettiğindeki statüsü bu güvenliğini ona sağlamazsa o terfiyi kabul etmemektedir. Ve terfi kelimesi onlara bir işte en fazla kim çalıştıysa onun terfi etmesi görüşünü ifade eder. Bu kariyer değeriindeki kişiler için tanınma bağlılık ve sabit performansa sahip olan biri olarak tanınmak demektir. Tüm bunların üzerinde olarak bu kişiler için sadakat, organizasyonun performansına belirgin bir katkı sağlamaktadır. Birçok personel sistemi bu değere sahip insanlar için oldukça uygundur. (Schein, 2006: 8)

Kısacası bu değerde kişiler için iş güvenliği ve istihdamın sürekli olduğu ve daha rahat sağlandığı kurum ve kuruluşlarda çalışmaya yönelmektedirler. Sosyal güvenlik bu kişiler için en önemli noktadır.

1.4.6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak (KA)

Belli bireysel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık bu değeri yansıtan özelliklerdir. Bu değere sahip bireyler genellikle, dünyayı birçok yönüyle geliştirme çabası ve çalışması içindedirler. Çevre sorunlarıyla ilgili çözüm üretme gibi sosyal hayata ait problemlerle ilgilidirler. İş hayatlarını, topluma yardımcı olabilme yönünde ayarlarlar. Yeteneklerinden daha çok, değerlerini karşılayabilecekleri işlere karşı ilgili oldukları görülür. (Adıgüzel, 2009:277-292)

Anahtar kariyer çapası hizmet veya bir olaya kendini adamak olan kişiler dünyayı daha iyi yaşanabilir bir yer yapmak, çevresel problemleri çözmek, insanlar arasındaki sorunları gidermek ve uyum süreçlerini kolaylaştırmak, diğer insanlara yardım etmek, insanların güvenliğini arttırmak ve yeni ilaçlar sayesinde tedavi ve bunun gibi insanlık faydasına olabilecek şeyler gibi yararlı bir şey elde edilmesinin sağlayacak işler ve çalışmalar üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Yaptıkları bu işler kuruluşlarının ya da çalıştıkları kurumun işleri dışında dahi olsa bu işleri sürdürmekten vazgeçmeyeceklerdir. Transfer ve terfi teklifleri gibi bu işleri yapmalarını engelleyecek olan herhangi bir durumu kabul etmeyeceklerdir. Kısacası toplumun iyilik melekleridirler. İnsanlığın faydasına olabilecek olan her işi yapmaktadırlar. Topluma katkıda bulunma, dünyayı daha yaşanabilir bir hale

getirme, başkalarına yardım etme gibi istekler bu kariyer değerine sahip bireylerde görülmektedir. Bu bireyler hemen hemen her meslekte faaliyet gösterebilmektedirler. Bireysel ve sosyal değerlerini geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme, başkalarına yardım bu değeri yansıtan özelliklerdir.(Schein, 1990: 20)

Bazı insanlar kariyerlerine temel değerlerinin bütün bir işi tamamlama ve kariyerlerini sarıp sarmalamak olması sebebi ile başlamaktadır. Bu kişilerin kariyer kararları dünyayı bir kreasyon veya bir alanda güçlendirme ve yükseltme arzusudur. Bu kariyer değerindeki insanlar eczacılık, hemşirelik, sosyal iş, öğretme gibi alanlarda veya kar amacı gütmeyen organizasyonlara yardımcı olmaya daha ilgili ve isteklidirler. Buna rağmen bir işe kendini adanma iş yönetimi ve organizasyon kariyerlerinde kişiyi yönlendirebilmektedir. İnsanlarla birlikte çalışma, insanlığa yardım etme, çevreyi koruma ve birinin ulusuna yardım etme bir insanın kariyerinde çok güçlü bir değer olabilmektedir. Buna rağmen uzmanlık alanlarına yardım konusu diğer değerler açısından da büyük önem taşımaktadır. Servis tarzı işlerde çalışan insanların hepsinin bu kariyere sahip olduğu tam olarak söylenememektedir. Bu kariyer değerine sahip olan insanlar açıkça çalıştıkları kurumun kendi değerleri doğrultusunda kurumu etkilemesine izin vermesini istemektedir. Buna en güzel örnek üniversitedeki pozisyonunu büyük bir madenci organizasyonunda çevre planlama yöneticisi olarak görev yapmak için üniversitedeki görevini bırakan bir tarım profesörü olabilir. Ve bu görevini organizasyon ona çevresel planlamada anahtar bir görev görmesi ve bu görevi sürdürebilmesi için yeteri kadar yetki verdiği sürece bu görevine devam edecektir. Bu değere sahip kişiler işleri için adil bir ödeme ve eşit şekilde yarar görmek istemektedirler. Çünkü organizasyona sadık değildirler. Para bu kişiler için çok önemli değildir fakat teknik/fonksiyonel yetkinlikteki değere sahip kişiler gibi dış eşitliğe önem vermektedirler ve diğer alanda kendine eş bir bölümü işgal eden kişi ile eşit ücret almak istemektedirler. Bu kişiler terfi edilmek kelimesinden uzmanlık alanlarında daha fazla etkiye sahip olabilecekleri alanlarda yükselmek anlamını çıkartmaktadırlar. Yani yükseldiklerinde etkileri azalıyor ve alanlarında söz sahibi olmaları azalıyorsa bu kişiler terfiyi reddetmektedirler. Bu kişiler Teknik/fonksiyonel değere sahip kişiler gibi hedeflerine ulaşmak için daha

fazla eğitim, profesyonel tanışmalar, ödül ve madalya fırsatları kabul etmektedirler. (Schein, 2006:8)

Bu kişiler çevresel problemlere karşı aşırı duyarlıdırlar. Çevresindeki insanların ve tüm insanlığın yararına olabilecek sonuçlar doğuran bütün işleri severek kabul etmekte ve yapmaktadırlar. Bu gruptaki kişiler için başkalarına yardım etme isteği yeteneklerini geliştirmekten ve o alandaki bilgilerini arttırmaktan daha önemlidir. İnsan sevgisi odaklı yapıya sahip olan bu gruptaki kişiler için yardım kuruluşları, Kızılay, akut, doktorluk, öğretmenlik gibi meslekler daha uygun olacaktır.

1.4.7. Saf Meydan Okuma (SMO)

Zor problemlerle uğraşmayı sevmek, rekabetten ve kazanmaktan hoşlanmak bu değerlerin ortak özelliklerindendir. Bu değeri taşıyan bireylerde rekabet sonucunda kazanabilmek, çok şeyin önünde gelmektedir. Asılamayan ve çözilemeyen problemleri sonuçlandırıncaya kadar, üst düzey uğraşmadan zevk almak ve bu noktada toleranssız olmak, Saf Meydan Okuma değerinin en temel özelliklerindendir. (Adıgüzel, 2009:277-292)

Anahtar kariyer değeri saf meydan okuma olan kişiler çözülmesi imkânsız gibi görünen problemlerle üzerinde çalışmak, zorlu rakipleri karşısında başarılı olmak ya da zor engellerin üstesinden gelmeyi gerektiren işlerle uğraşmaktadırlar. Onlar için bir kariyerin peşinde koşmalarının tek nedeni o işin imkânsızlık gerçeği karşısında başarılı olabileceklerini kanıtlamalarıdır. Bazı kişiler saf meydan okumayı mühendislik gibi inanılmaz zor tasarımlarla ilgilenen entelektüel bir işlerde, bazı kişiler strateji danışmanı gibi müşterileri her şeyini kaybetmiş ve iflasın eşiğinde olan karmaşık durumlarla karşı karşıya kalınan işlerde, bazı kişiler ise satış görevlisi gibi her satışı bir kazanç veya kayıp olarak değerlendiren veya bir atlet gibi kişilerarası rekabet olan işlerde bulmaktadır. Yenilik, çeşitlilik ve zorluluk kendi kendine sona ermektedir ve bir şey kolaysa onlar için hemen sıkıcı hale gelmektedir. Saf meydan okuma kariyer değerine sahip kişilerde güç hevesi en baskın duygudur. İşlerinde aradıkları özelliklerin başında yenilik, değişiklik ve zorluk gelmektedir. Rakiplerini

yenik duruma düşürmek, çözümü zor problemlerin üstesinden gelmek, rekabet etmek bu değere sahip kişilerin davranışlarında baskın olarak gözlenmektedir. Çözilemeyen problemleri çözmek, önemli rakip yada düşman karşısında kazanmak gibi büyük engellerin üstesinden gelmek, rekabetten hoşlanmak bu değerın önemli özellikleridir. (Schein, 1990:28-30)

Bu değere sahip kişiler defalarca kez bir şeyin üstesinden geldiklerini veya bir kişiyi sürekli yendiklerini kanıtlamak istemektedirler. Bu kişiler başarıyı zor rakipleri yenmek, çözülmesi imkânsız problem ve engellerin üstesinden gelmek olarak tanımlamaktadırlar. Ve sürekli daha zor engeller aramaktadırlar. Bu değere sahip kişiler için sürekli daha zor problemlerle karşılaşacak işlerde çalışmak en iyisidir. Fakat bu kişiler teknik/fonksiyonel yetkin değere sahip değillerdir. Çünkü bu kişiler işin hangi alanda oluşunu önemsememektedirler. Bu kişiler için yüksek seviyelerdeki strateji/yönetim danışmanlığı uygun bir kariyer yolu olarak gözükmemektedir. Bu kişiler için askerlik, atlet ve genel yöneticilik uygun meslekler olup bu mesleklerini tek şeyin kazanmaları olduğu günlük bir savaş ya da bir yarışma olarak tanımlamaktadırlar. Çoğu insan belli derecelerde zorluk istemekte fakat bu kariyerdeki insanlar için en önemli şey kazanmaktır. Bu kişiler kendilerini test etmek için yeterli zorlukta bir problemle karşılaşmazlarsa hayatları çok sıkıcı bir hale gelmektedir. Bazı nedenlerden dolayı bu kişilerin bir kısmı meydan okuma amaçlı ve kendilerini zor yöneticilik alanlarında göstermek, kanıtlamak ve kendilerini test etmek için genel yöneticilik alanına ilgi duyabilmektedirler. Bu değere sahip kişiler düz mantıklıdır ve hayata farklı açıdan bakan kişiler için hayatı çekilmesi zor bir hale getirmektedirler. 1979 yılında çekilen Hollywood filmi olan “ The Great Santini “ ‘deki savaşçı uğruna savaşacağı bir savaş olmadığı için yöneticileri ve ailesi için sürekli bir problem çıkartmaktaydı. Bu kişilerin meslek grupları ile ilgili bir genelleme yapılamamakla beraber profesyonel atlet, asker, savaşçı, bilim adamı ve mühendis gibi meslek gruplarından çözümü imkânsız problemlerle karşılaşan bölümlerini seçmelidirler. Bu grup bir sonra açıklanacak grup için neden oluşturmaktadırlar. (Schein, 2006:8)

Kısacası hayatlarında kolay kelimesine yer yoktur. Mücadele etmedikleri her şey onlar için sıkıcı ve değersizdir. Çözülmesi imkânsız gibi görünen problemlerle

karşı karşıya kalmadıkları sürece yaptıkları işlerden zevk alamamaktadırlar. Her türlü yarışta ve rekabette kazanmak onlar için en büyük şeydir. Bu kişiler için herhangi bir alanda sporcu olmak, strateji danışmanlığı, mühendislik gibi işler uygun olan işlerden birkaçıdır.

1.4.8. Hayat Tarzı (HT)

Kariyer daha geniş olan hayat sisteminin bir parçası olarak görmek, iş, aile ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurmak bu değere sahip kişilerde daha baskındır. Bu bireyler için aile değerleri ve anne-babanın kendisi ile ilgili düşünceleri ve planları çok önem taşır. Aile değerlerine önem veren organizasyonlara ilgilidirler. Mesai saatlerine ve tatil periyotlarına karşı hassastırlar. Aile ihtiyaçlarıyla mesleğin gerekliliklerini örtüştürme çabasında olma, bu değerlerin özelliklerindendir. (Adıgüzel,2009: 277-292)

Anahtar kariyer değeri yaşam tarzı olan kişiler kişisel ihtiyaçlarıyla ailelerinin ihtiyaçlarını ve kariyerlerinin gereksinimlerini dengede tutmak ve bir bütün içinde götürmek isteyen kişilerdir. Bu kişiler hayatlarının bu ana bölümlerini birbirlerine entegre ederek bir bütün içinde ve dengede götürmek için bu esnekliği sağlayacak olan bir iş seçmeleri gerekmektedir. Bunun için kariyerlerindeki yükselme imkânlarını feda etmek zorunda kalabilirler. Örneğin bir terfi sebebiyle taşınmanız sağladığınız olan dengenin bozulmasına olmasına sebep olabilir. Bu kişiler başarı terimini sadece kariyer başarısı olarak tanımlamamaktadırlar. Kimliklerini herhangi bir ortamda nasıl geliştirdiklerinden ziyade tüm hayatlarını nasıl yaşadıklarına, ailesel durumlarında herhangi bir sorunun çıkmamasına ve nerede yaşadıkları onlar için daha önemlidir. İş yaşamı ile özel yaşam arasında denge kurmayı önemseyen bireylerde görülmektedir. Çalıştıkları örgütün aile yaşamına değer veren bir örgüt olmasını tercih etmektedirler. (Schein, 1990: 28-30) Kariyeri daha geniş olan hayat sisteminin bir parçası olarak görmek, iş aile ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurmak bu değerlerin olduğu kişilerde daha baskındır. (Aytaç, 2005:102-105)

Yaşam tarzındaki eksikliğini yoluna koyan bir kişi diğer manada kariyerlerinin onlar için daha önemsiz olduğunu ve bu sebepten kariyer değerlerinin

olmadığını düşüneceklerdir. Bu kişiler kariyer çapaları içinde bir tartışma içine girecek ve kendisinin hangi kariyer değerinde olduğunu bulamayacaktır. Buna rağmen işlerinde anlamlı bir kariyer çevresinde yüksek bir motivasyon ve iş tatminine sahip kişi bütün bu değerlerin (hayat tarzı, aile, yaşadığı yer, iş) birbirine entegre olmasına çalışmaktadır. Bu değer birçok kişinin kendi sosyal değerlerini bağımsızlıkları yönünde değiştirmeleri sebebi ile ortaya yükselmiş; çalışan kadın sayısı artmış, bu sayede eşlerden biri çalışmadığı takdirde geçinemeyecek aile sayısında artış meydana gelmiştir. Bu değer ile iş değerlerinde daha az sosyal güvenlik ve iş güvenliği sağlayan, esneklikte ve çalışma zamanlarında daha fazla imkân sağlayan işlere talep artışı oluşmasına sebep olmuştur. Eşler kariyerlerinde sürekli yükseldikçe bu değerler arasında dengenin sağlanması da o ölçüde zorlaşacaktır. Zamanla daha fazla kariyeri ile diğer değerlerini mükemmel bir şekilde birbirine entegre ettiğini söylediğinde kişilerin bütün hayatının sadece işinden ibaret olmadığını görmemeleri zaman almayacaktır. Bu süreç sürekli evrim geçiren bir süreçtir. İnsanlar esnekliğin her şeyden daha önemli olduğunu gördükleri anda bu süreç başlayacaktır. Bu değer insanları için terfi kelimesi işlerinde kendileri için daha fazla esneklik imkânı sağlayan iş anlamına gelmektedir. Yani terfileri için bulundukları yeri terk etmeleri gerekiyorsa ve bu onların hayat tarzı ve diğer değerleri için zorluk ortaya çıkaracaksa bu terfiyi kabul etmemektedirler. Yani bir kişi bir üst kademeye terfi teklifi alması karşısında eşinin kariyeri, çocuğunun okuduğu okul gibi değerler mi yoksa kariyerine devam etmesi seçeneğini mi tercih edeceği sorusu bu kişinin genel yöneticilik değerinde mi yoksa hayat tarzı değerinde mi olduğunun bir göstereci olacak olan tercihi ortaya çıkaracaktır. Bu kişiler aile yaşamına saygı gösteren ve diğer değerler için esneklik sağlayan işleri tercih etmeleri kendileri için en iyi seçim olacaktır. (Schein, 2006: 8)

Bu gruptaki kişiler için önemli olan tek şey kariyer değildir. Hayatlarındaki her şey bir dengede olmağı sürece mutlu olamamaktadırlar. Aileleri, işleri ve yaşadıkları yerin iyi olması unsurları sürekli dengede olmalıdır. Diğer bir deyişle aile değerlerine önem veren ve onlara aileleri konusunda esneklik sağlayan ve mesailerini sürekli ek mesaiye kalmalarını gerektirmeyen işlerde çalışmak onları mutlu edecektir. Bu değere sahip bireyler, iş ve aile yaşantısı arasında denge kuracak bir

kariyeri tercih ederler. Aile yaşamı ve değerlerine saygı gösteren bir örgütte çalışmak isterler, kariyeri yaşamın bir parçası olarak görürler.

2. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE BURÇLAR

2.1. İş Tatmini Kavramı

Sürekli gelişmekte olan dünyada, her dönemde, iş tatmini örgütlerde çalışanlar ve örgüt açısından ilgi odağı olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. İş, insan yaşamının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İş tatmini üzerine 1900'lü yılların başlarından itibaren araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde, yönetim bilimciler tarafından iş tatmininin kapsamını belirlemek için işgörenlerin davranışlarıyla ilgili bir dizi çalışma yapılmıştır. Yöneticiler işgörenleri güdülerken bu araştırmaların sonuçlarından faydalanmışlardır. İş tatmini, kişinin bireysel özelliklerinden dolayı farklılık gösterebildiği gibi, örgüt yönetiminin izlediği politikalar, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerde de etkilenmektedir. Birey, kişisel özellikleri nedeniyle yaşadığı çevrenin doğal, fizyolojik ve toplumsal kaynaklı etkileri ile zorlanırken ortaya çıkan olumsuzluklardan da etkilenmektedir. Bu yüzden, yazında çalışan insanın beden ve ruh sağlığını koruyarak, iş yerinin fizyolojik ve toplumsal kaynaklı zararlı etkilerini ortadan kaldırmak, önlemek, çalışan insanın bedensel, ruhsal özelliklerine göre iş alanlarını bulmak, izin insana, insanın işe uygun olmasının sağlanması özellikle vurgulanmaktadır (Köknel, 1988: 142-374).

Yönetim süreci artık yalnızca örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini değil, aynı zamanda bir örgüt üyesi olarak işgörenlerin ekonomik, toplumsal ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanması görevini de üstlenmek durumundadır. Bireylerin gereksinimlerinin karşılanmasındaki başarı düzeyi ile örgüt amaçlarının işgörenler tarafından benimsenmesi ve bu amaçları gerçekleştirme yolunda çaba gösterme düzeyleri doğru orantılıdır. (Pehlivan,2002: 19)

İşgörenin örgütteki işlevsel ve toplumsal çevresi ile olan etkileşimi onun örgütsel davranışını ortaya çıkarmaktadır. Başka bir deyişle işgörenin, örgütün

işlevsel çevresini oluşturan görev, yetke ve üretim yapıları ile toplumsal çevresini oluşturan kültür, kümeleşme ve rol yapıları ile etkileşme düzeyleri onun örgütsel davranışının niteliğini ortaya koyar. Bireyin örgütsel davranışını kısaca görev, rol ve ortamın etkileşimi oluşturur. (Başaran, 1991: 19)

İş tatmini, örgütte çalışan işgörenlere iş ortamının sağladığı tatminin derecesidir .(Varoğlu, 1992: 229).

İş tatmini, işgörenlerin işlerine karşı duydukları duygusal tepkileri olup, işgörenlerin işten beklentileri sonucu oluşur (Işıkhan, 1996: 118).

Araştırmalar sonucunda, iş tatmininin, yaşam tatmini üzerinde bir etkisi olduğunu ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatı çoğu kişinin hayatında temel unsur olduğu sürece, buradaki tatmin diğer alanlardaki tatmin düzeylerini de etkileyecektir.(Robert D. Smither, 1997:235)

İş tatmini, kişinin kendi değer ve ihtiyaçlarına olduğu kadar işin doğasına da bağlıdır. Kişinin işinden beklediği ile, işin kişiye sağladıkları arasındaki farkın azlığı veya çokluğu da kişinin o işten sağladığı tatmini o oranda değiştirecektir.(Yukl v.d, 1971,:153). Bir kişi işinden tatmin olmuşsa ona karşı olumlu tutumlar gösterir, tatmin seviyesi düşük ya da tatminsiz ise işine karşı tutumları uyumsuz ve olumsuzdur.(Ricky W. Griffin, 1989: 88) Lawler’a göre ise; iş tatmini güdüsel çerçeve içinde görülmelidir. Bu düşünceye göre, iş tatmini, kişinin ne hak ettiği ile ne aldığının birbiri ile oranı sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yani bir çalışan hak ettiğine inandığı konuları elde edemez ise, iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır.(Lawler, 1973: 109)

Bu konudaki en genel tanım ise Miner tarafından yapılmıştır. Miner tanımında iş tatminini “bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum” olarak ele almıştır (Miner,1992:112). Buna yakın bir tanım da Brief tarafından yapılmıştır. Brief, iş tatminini “kişinin işine karşı tutumu veya takındığı tavır” olarak ifade etmiştir (Brief, 1998:10). İşten tatmin olma kavramı, motivasyon, moral, bağlılık ve işini çekici

bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir, ancak, bunlardan değişik anlamdadır. (Özdevecioğlu, 2003:605).

Örgüt içinde işgörenlerin tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli ve en zor görevlerinden biridir. Tatmin, güveni, bağlılığı ve buna bağlı olarak elde edilen çıktıda kalite artışı yaratır. Bunun için yöneticiler iş tatmini yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar (Tietjen ve diğerleri, 1998:226).

Genel bir ifade ile iş tatmini, kişinin işine karşı olan tutumudur. Her hangi bir tutum gibi, iş tatmini de inançlar, his, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin karmaşık bir bileşimini yansıtır. Ancak diğer tüm tutumlar gibi gözlenebilir bir değişken değildir. Ancak, kişinin bu konudaki hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir. İş tatmini aşağıdaki konular ile ilgilidir. (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2003:136-140)

- Tatmin, işgörenin işten elde ettiği maddi çıkarlar ile ilgilidir.
- Tatmin, iş güvenliği ile ilgilidir.
- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.
- Tatmin, üretimde bulunmaktan doğan gururla ilgilidir.
- Tatmin, umut verici mesleki projeler ile ilgilidir.
- Tatmin işin akışını ve hızını denetleyen işgörenin yeteneği ile ilgilidir.
- Tatmin, iş yerinde olumlu beşeri ilişkiler ile ilgilidir.
- Tatmin, işletmenin genel durumu ile ilgilidir.
- Tatmin, amirin tutumu ile ilgilidir.
- Tatmin sendikal ilişkiler ile de ilgilidir.

2.2. İş Tatmininin Önemi

İş yaşamı insan hayatında büyük bir yer tutmaktadır. Emeklilik sürecine kadar neredeyse günümüzün üçte birini iş yerinde geçirmektedir. İş insan için sadece alacağı para açısından önemli olmayıp toplum içinde belli bir statüye sahip olması açısından da büyük önem taşımaktadır. Mutlu bir işgören sadece işinden değil hayatından da keyif alır. İş yerini bir ev gibi gören, amirlerinden ağır baskı ve tehdit gören bir işgörenin iş yerinde mutlu olması düşünülemez.

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları, böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır. Bu çerçevede, çalışanların tatminin ne olduğu ve çalışanların nasıl tatmin edilebileceği hususları gündeme gelmektedir. Özellikle 1930'lu yıllardan sonra işyerlerinde çalışanın değeri daha iyi anlaşılmaya başlanmış, çalışanın motivasyonu ve iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. (Erdil ve diğerleri, 2004: 17–18).

Modern yönetimde örgüt performansı, sadece kar ve yapılan yatırımın getirisi olarak görülmemeli aksine insan boyutuyla da hesaplanması gerekmektedir. İş tatmini sağlanmış olan işgörenlerin daha iyi fiziksel ve zihinsel duruma sahip olmaları sebebiyle örgütün hayatı ve gelişim süreci açısından tatminli işgörelere sahip olmaları daha da önem kazanmaktadır. Ayrıca iş tatmini örgütün kalifiye işgörellerinin örgüte olan bağlılık ve sadakatini arttırıp işe devam etmelerinde de önemli rol oynar (Vecchio, 1991: 118-119).

İş tatmini iki sebepten dolayı önem taşımaktadır. İlki, çalışanların işleri hakkında düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de çalıştıkları örgüt için önem taşımasıdır. İkincisi, yöneticiler açısından çalışanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, iş tatmininin sebep olduğu davranışların başında; işten ayrılma, devamsızlık, performans, ruhsal ve fiziksel sağlıktır. (Feldman v.d, 1983:192)

İşletmede görev alan kişiler, örgüte katkıları doğrultusunda eşit muamele gördüklerini hissedерlerse, tatmin olmaları kolaylaşır. İş tatmini sağlanamayan işletmeler, pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir : (Akgemci v.d, 2001:137)

— İşgörel devrinde yükseklik,

- Yüksek devamsızlık,
- Düşük firma sadakati,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kavgınlıkların artması,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık oranlarındaki artış,
- Makine ve tesislere zarar verme,
- Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık.

İş tatmininin önemi günümüzde insancıl yaklaşımın iş hayatına girmesiyle daha da artmıştır. Tatmin unsurlarının; kişinin iş çevresindeki; ödemeler, promosyon imkanları, denetim biçimi ve teknikleri, işin kendisi ve iş arkadaşları gibi özel durumlara karşı hissettikleri gerçeğinden yola çıkarak yöneticilerin iş tatmini ile ilgilenmelerinin nedenlerini şu üç unsur ile ifade edilebilir. İlki, iş tatmini ile etkililik ve verimlilik arasında bir bağın var olabirliği, ikincisi ise, iş tatmini ile devamsızlık ve işgören devir oranı arasında negatif bir ilişki bulunması ihtimali, üçüncü ve son olarak da yöneticilerin işgörelere motive edici ve içsel olarak ödüllendirici işler sağlama konusunda insani sorumlulukları olduğu söylenebilir.(Robbins, 1996: 286-287)

İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. İş görenin işinden sağladığı tatmin, yaşamını da etkiler. İnsanın, kendine göre önemli bulduğu bir alandaki duygularını başka alanlara da yansıtarak, genellediği görölmektedir. İş göreninde aile yaşamındaki duygularını örgütteki işine işindeki duygularını aile yaşamına yansıtarak genellemesi doğal görölebilmektedir. İşini haz duyarak yapan bir iş görenin bu güzel yaşamının, ömrünün uzamasına yol açacağı söylenebilir. Bunun yanında, iş görenin hem beden, hem ruh sağlığı yönünden iş tatminin, olumlu etki yapması da mümkündür.(Başaran, 1991: 205.)

2.3. İş Tatmini Teorileri

Motivasyon konusunda yöneticilerin kullanabileceği çeşitli teori ve modeller geliştirilmiş bulunmaktadır. Bu teori ve modeller, yöneticilere kişileri motive eden

faktörleri belirlemek, motivasyonu sürdürmek konularında yardımcı olmak iddiasındadır.(Tikici, Deniz ve Diğerleri, 1998:206)

Motivasyon teorilerini iki ana grupta toplamak mümkündür. Bir kısmı insanı sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olarak ele almakta ve kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, his, arzu ve düşüncelerine temel oluşturan rasyonel ve hissel yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye önem vermektedir. Bu gruptaki teorilere Kapsam Teorileri adı verilmektedir (Koçel, 2001:509).

2.3.1. Kapsam Teorileri

2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde ve temel fizyolojik gereksinimlerden kendini geliştirmeye doğru bir gelişme gösterdiğini savunmuştur. Bu yaklaşıma göre kişinin gereksinimleri beş ana grupta toplanabilir. Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli gereksinimleri gidermeye yönelik olduğudur. Kişi gereksinimlerini gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla gereksinimler davranışı belirleyen en önemli faktörü gösterilmiştir. Yaklaşımın ikinci varsayımı gereksinimlerin sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre kişi belirli bir sıralama gösteren gereksinimlere sahiptir. Alt kademede bulunan gereksinimler giderilmeden, üst kademede gereksinimler kişiyi davranışa sevk etmez. Gereksinimlerin kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir gereksinim davranış şaiki olma özelliği kaybeder ve daha üst seviyedeki gereksinimler davranışı etkilemeye başlar.(Fındıkçı, 2003: 80.)

Temel ihtiyaçlar ve ikincil ihtiyaçlar arasındaki farklılık; yüksek düzeydeki ihtiyaçların içsel olarak, düşük düzeydeki ihtiyaçların dışsal olarak (maaş, toplu sözleşme ve kıdem aracılığıyla) tatmin edilmesidir (Özkalp ve Kirel, 1996: 246-248).

Yani yüksek düzeydeki ihtiyaçlar için manevi yönünü oluştururken, düşük düzeydeki ihtiyaçlar maddi yn oluştururlar. Ayrıca iktisadi şartlardaki değişikliklerin çalışanların davranışlarını etkilemesi bakımından da iki düzey arasında bir farklılık vardır. Piyasada iş imknlarının bol ve ücretlerin yüksek olarak saptandığı devrelerde, sosyal ve saygı ihtiyaçları önem kazanırken; işsizliğin arttığı dönemlerde, işi kaybetme tehlikesi nedeniyle işçiler sürekli ve düzenli ücret veren işyerlerini tercih edecek, dolayısıyla alt düzey ihtiyaçlar önem kazanacaktır (Özkalp ve Kirel, 1996: 500).

2.3.1.2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi

1959 yılında Herzberg, Mausner ve Synderman yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, insanların iki grup ihtiyaçları olduğunu ortaya çıkaran bulgular elde etmişlerdir. Bu iki grup ihtiyaçtan biri, insanın bir hayvan olarak acıdan sakınma ihtiyacı ve diğeri ise insanın, psikolojik bakımdan gelişme ihtiyacıdır. Bu bulgu ve sonuçlar Herzberg ve arkadaşlarının “ift Faktör” adı verilen bir motivasyon teorisine doğru yol almalarını sağlamıştır.(House, Lawrence, 1971:122)

Diğer ağdaş motivasyon teorileri arasında, Herzberg'in ift Faktör Teorisi, davranış bilimcilerinin büyük ölçüde dikkatini çekmiştir. Bu teoriye hem destekleyen, hem de karşısında olan bulgular tespit edilmiştir. Çeşitli araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre; verilen bir faktör (cret gibi) bir işgörende tatmine sebep olabilirken, başka bir işgörende tatminsizlik nedeni olabilir. Bir faktöre bağlı olarak tatmin veya tatminsizlik çalışanın işletme içerisindeki seviyelerine ve yaşına bağlı bir fonksiyon olabilir. Bireylerin algıları, tatmin veya tatminsizlik faktörleri olarak ortaya çıkabilecek şirket politikaları ve nezaret tarzına farklı bir anlam kazandırabilir. Örneğin demokratik bir amirle çalışan bir işgören otokratik bir amirle çalışması durumunda tatminsizliğe uğrayabilir (şimşek, 1995:100).

Herzberg'e göre hijyen faktörlerde asgari şartlar sağlanmazsa işgörende tatminsizlik doğar fakat hijyen faktörlerde sağlanan artışlar işgöreni motive etmez. Hijyen faktörler sağlandıktan sonra işgöreni motive etmek için bunlar üzerinde ısrar etmek yerine, başarı, tanınma, gelişme gibi daha yüksek sıradaki ihtiyaçların

tatminine yönelmek gerekir. Hijyen faktörler sağlandıktan sonra motive edici faktörlerde yapılan artışlar işgöreni motive edebilmektedir.(Öznur ,Yüksel, 2000:140)

Sonuç olarak; Herzberg'in teorisi, tatmine ve tatminsizliğe sebep olan faktörlerin birbirinden farklı oldukları, bu sebeple ikisinin birbirinin tersi olmadıklarını (iş tatmininin karşıtı iş tatminsizliği değil, iş tatmininin olmamasıdır) belirtmektedir (Herzberg, 1966: 71-77).

2.3.1.3. Alderfer'in ERG Yaklaşımı

Clayton Alderfer'in, Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramını basitleşerek geliştirmiş olduğu motivasyon kuramıdır. Bu kuramda gereksinimlerin sıralaması basittir, ancak Maslow'un sınıflandırdığı gibi gereksinim sıralaması esastır. İlke yine aynıdır. Önce alt düzeydeki gereksinimler tatmin edilmeli, daha sonra üst düzeydeki gereksinimler tatmin edilmelidir.(Koçel, 1995 :442.)

Bu kuramda gereksinimler hiyerarşik değil, somutluk durumuna göre sıraya konulmuştur. Böylece Alderfer, Maslow'un en büyük problemlerinden bir tanesini bertaraf etmiştir. Dolayısıyla, bir üst sıradaki gereksinimi karşılamak güç olduğunda, bir alt düzeydeki gereksinim kümesi daha çok istenecektir. Çünkü kurama göre, daha az somut amaçları elde edemeyenler, daha somut amaçlara yönelirler. Gerçek istek böylece doyurulmuş olmaz ama daha somut olanı, onun yerine geçemez. (Toker Dereli, 1981:36)

ERG teorisi üç temel önerme üzerine kurulmuştur. Buna göre (Şimşek, 1995:102) :

- 1) Her düzeydeki ihtiyacın bir kısmı tatmin edilince, daha fazlası arzu edilir (*ihtiyaç tatmini*). Örneğin, ise ilişkin var olma ihtiyaçlarından olan ücret tatmin edilince daha fazlası istenir.
- 2) Alt düzeydeki ihtiyaçlar daha fazla tatmin edilince, daha üst seviyedeki ihtiyaçlara istek artar (*istek güçlenmesi*). Örneğin, bireyin var olma

ihtiyaçlarından ücret çok fazla tatmin edilince, daha üst düzeydeki ihtiyaçlardan beraber olma ihtiyaçlarına duyulan istek artar.

- 3) Üst düzeydeki ihtiyaçlar ne kadar az tatmin edilirse, alt düzeydeki ihtiyaçlara daha fazla istek duyulur (*ihtiyaç hüsrarı*). Örneğin, gelişme ihtiyaçları az tatmin edildiğinde (örneğin ise hâkimiyet), beraber olma ihtiyaçlarına (örneğin kişiler arası ilişkilerde tatmin) olan istek artacaktır.

ERG yaklaşımı Maslow'un beş ihtiyaç kategorisi yerine üç kategori üzerinde durmaktadır. (Koçel, 1995: 643) Bu üç kategorinin baş harfleri Alderfer'in yaklaşımının adını oluşturmaktadır.

1. Varolma (Existence) ihtiyacı,
2. Aidiyet – İlişki kurma (Relatedness) ihtiyacı,
3. Gelişme (Growth) ihtiyacı

2.3.2. Süreç Teorileri

2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Süreç teorilerinden en önemlisidir. Dört kavram içerir. Bunlar, birincil ve ikincil sonuçlar, yararlılık, valans ve beklentidir. Birincil sonuçlar bir işi yerine getirmekle alakalı olan davranışın sonuçlarıdır. Örneğin ise gelmeme, ikincil sonuçlar ise birincil sonuçların meydana getireceği durumdur. Örneğin ücret artışı veya cezalar. Valans çalışanın ödülü isteme ölçüsüdür. Eğer çalışan ödülü cazip buluyorsa ödülün değerliliği fazla olacaktır. Beklenti ise, kişinin bir davranışın belirli bir sonuca neden olacağını bilmesidir. Bu teori çalışanla organizasyon arasında amaçları gerçekleştirmek doğrultusunda ilişkileri açıklamaktadır. Bunun yanında performans ve sonuç beklentisi de vardır. (Aysin, Aydınay, 1996:27-28)

Beklenti teorisine göre kişinin yaptığı iş sonucunda beklentisi ne kadar yüksekse, iş yapmaya yönelik motivasyonu da o kadar yüksek olacaktır. İnsan, gerçekten arzu ettiği ödüller için gerekli çabayı gösterdiğinde, başarılı olacağına inanırsa bunu gerçekleştirebilir. (Orhan, 1997: 81).

Beklenti teorisi, işgörenin işinde güdülenmesi için üç kavramın da sıfırdan farklı olması gerektiğini ifade eder. İşgören ilk başta işi başarmak için beklentiye sahip olmalıdır. İş başarmasının sonucunda belli bir iş sonucuyla ödüle ulaşacağını bilmelidir. Ulaşacağı ödülün de işgörenin gözünde bir çekiciliği olması gerekmektedir. Bu nedenle, sunulacak ödüllerin ne oranda çekici olması gerektiği örgüt tarafından iyi tespit edilmelidir. Vroom, ödülleri içsel ve dışsal ödüller olarak ikiye ayırmaktadır.

İçsel ödüller; kısaca, bireyin yaptığı işte elde ettiği başarıdan sağladığı tatmini ifade ederken dışsal ödüller, bireyin belirli bir başarı seviyesini aştığında, üstleri, amirleri tarafından verilen terfi, maaş zammı, ikramiye verilmesi ve çevresi tarafından takdir edilmesini kapsamaktadır.(Orhan, 1997: 81)

2.3.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisine göre işgören, kendi sarf ettiği gayret ile elde ettiği sonucu aynı işyerindeki diğer işgörenlerin sarf ettikleri gayret ve elde ettikleri çıktı ile karşılaştırır. Eşitlik teorisi işgörenin sadece ödüllerle ilgilenmediğini ortaya koyduğu çaba ile diğer çalışanların ortaya koydukları çaba sonucunda aldıkları çıktı ile karşılaştırdıklarını ortaya koymaktadır. Bu karşılaştırmada eşit olmayan durumlar işgörenlerin tatminsizlik algılamalarına neden olup, eşitliği sağlamak için güdülenmektedir. Oranlar eşit olduğunda ise, işgören iş tatmini sağlayarak bu oranın muhafazası için güdülenecektir. İşgörenler çıktılarının artmasını isterlerse daha çok çaba harcayarak girdilerini artırmak için güdüleneceklerdir. (Güney, 2001: 235)

2.3.2.3. Lawler'in Kesit (Facet) Tatmin Modeli

Lawler'in teorisine göre işgören içten algıladığı tatmini, elde edilmesi gerektiğini düşündüğü çıktı ile gerçekten elde ettiği çıktı karşılaştırarak belirler. Kişinin elde ettiği miktara ilişkin algısı ve elde etmesi gerektiği miktara ilişkin algısı arasında eşitlik varsa ($a=b$), kişi tatmin olacaktır.(Lawler, 1973: 74-76)

Eğer kişinin elde ettiği miktara ilişkin algısı, alması gerektiği miktara ilişkin algısından düşükse ($a > b$) tatminsizlik oluşacaktır. Bu durumun tersi mevcutsa ($a < b$), kişi suçluluk ve rahatsızlık hissedecektir. Bu yüzden her faktörden elde edilen tatmin, bu faktörün gerçekte ne kadarının elde edildiği ve kişinin ne kadar alması gerektiği konusundaki düşüncesi arasındaki farkla belirlenir. Burada kişinin elde etmesi gereken çıktı, işgörenin işine getirdiği beceri, eğitim, deneyim gibi kişisel girdiler ile sorumluluk, zorluk gibi iş özellikleri ve diğerlerinin algılanan girdileri ve çıktıları tarafından belirlenir. Elde edilen çıktı ise, işgörenin elde ettiği çıktıları ile diğer işgörenlerin elde ettikleri çıktıları tarafından belirlenir. Bu diğerleri, işgörenlerin kendilerini karşılaştırdıkları ve işyerinde aynı işi yapan kişilerdir (Saal ve Knight, 1988: 306-307).

Lawler ve Porter'ın ifadesine göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performansla sonuçlanmaz. Araya iki yeni değişken girmektedir. Birinci değişken, kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Gerekli bilgi ve yetenekten yoksun bir birey ne kadar çabalarsa çabasının başarılı olamayacaktır. İkinci ilave değişken, kişinin kendisi için algıladığı rol ile ilgilidir. Her örgüt üyesi performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi durumda rol çatışmaları ortaya çıkacak ve kişinin ve bu durum kişinin performans göstermesini engelleyecektir. (Koçel, 2001:523)

2.3.2.4. Edwin Locke'un Değer Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini belirleyecektir. (Eren, 2000:506)

Bu kuram her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde olduğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi, amaç belirlemede ve amaçlı hareketlerinde de her zaman rasyonel davranmaz. Hatta çoğu kez bilinçsiz ve fazla düşünme ve yargılamada bulunmadan amaç seçer ve harekete geçer. (Eren, 2000: 538)

Modelde farklı işgörenler farklı değerlere sahip olacakları için bunu başarmak çok zor olacaktır. Değer teorisine göre işgören için işle ilgili faktör ne kadar önemli ise onun tatmini üzerinde o kadar fazla etkiye sahip olur. İhtiyaç teorileri bütün işgörenlerin tatmininin az sayıdaki temel ihtiyaçların karşılanmasına dayandığını ileri sürer. Ama değer teorisinde işgören değerleri durumu başka bir boyut katmaktadır. Ücret, işin sosyal kolaylıkları, çalışma koşulları gibi sonuçlar iki işgören için aynı olsa da, bu sonuçlar ihtiyaçların giderilmesini eşit düzeyde sağlasa da, işgörenlerin tatmini değerlerin farklılaşmasıyla farklı olmaktadır. Buna göre değerli görülen sonuçlar, değerli olarak görülmeyen sonuçlara göre iş tatmini üzerinde daha fazla etkiye sahip olur. (Saal ve Knight, 1988: 304-306)

Locke bireyler tarafından saptanan amaçların nitelikleri üzerinde durmuştur ve işyerinde başarıyı ve işgörenlerin güdülenmesini tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmıştır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir (Eren, 2000: 505)

1. Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını artırmaktadır.
2. Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektireceğinden, iş başarısı da artacaktır.
3. Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesi arttıkça, bireysel davranışların işyerinde başarı sağlama şansı azalacaktır. Çatışma azalıp uyum derecesi arttıkça da yükselecektir.
4. Örgütsel amaçların belirlenmesine işgörenlerin katılma durumu, çatışmaları azaltacak ve işgörenleri güdeleyecektir.
5. Örgüt yöneticilerinin işgörelere, amaçlara ne ölçüde ulaşıldığına ilişkin bilgi (geri bildirim) vermesi ve bireysel amaçların farkında olarak elde edilen başarılar ölçüsünde onları ödüllendirmesi, güdüleyici bir etmen olacaktır.

2.3.2.5. Skinner'in Davranışı Koşullandırma Kuramı

Davranış bilimci B.F.Skinner, insan davranışının nedenlerini ihtiyaç gibi içsel faktörler yerine, doğrudan doğruya dışsal faktörlere bağlanmış ve hayvanlar üzerinde gerçekleştirdiği deneyler sonucunda Edimsel Koşullandırma Teorisini geliştirmiştir. Ödüllendirilen davranış tekrarlanır kuralına dayanan bu teoride, istenen davranışın ortaya çıkma olasılığını artıran her türlü uyarıcıya pekiştireç adı verilir. Kendiliğinden ortaya çıkmayan bir davranışı, pekiştireçler yardımıyla gerçekleştirmek Skinner'in teorisinin temelini oluşturur.(Yılmaz, 2006: 16)

Yukarıda ana hatları belirtilen sonuçsal şartlandırma yaklaşımını bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen bir yönetici şu hususlara dikkat etmek zorundadır. (Eren, 1998:456)

- Örgüt açısından arzu edilen ve edilmeyen davranışlar açık ve seçik olarak belirlenmelidir.
- Bu davranışlar personele duyurulmalıdır.
- Mümkün olan her fırsatta ödüllendirme kullanılmalıdır.
- Davranışlara hemen karşılık verilmelidir. Araya girecek uzun bir zaman süresi sonucun davranışlar üzerindeki etkisini azaltabilir.

2.4. İş Tatminini Belirleyen Örgütsel Faktörler

İşe yönelik örgütsel düzenlemeler, işgörenlerin etkili ve verimli kullanımı için tasarlanacak programların geliştirilmesinde fayda sağlayabilir. Burada, ilgili işin gerektirdiği görevler, sorumluluklar ve bu işi en iyi şekilde yapacak işgörenlerde aranması gereken nitelikler ortaya konulur. İş analizi, iş tanımı, iş gerekleri ve iş değerlemesi gibi örgütsel düzenlemelerle şeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir. Rasyonel bir iş dağılımına bağlı olarak görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı içindeki belirsizlik ortadan kaldırılabılır. Şeffaf ve standart düzenlemelerin işgören tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. (Akıncı, 2002:5)

Çalışma koşulları bir işgörenin işini yaparken örgüt tarafından, bu işi yapmaktan dolayı kendine sunulan her türlü fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve imkânlardır. Ücret ve sosyal yardım, iş güvenliği, sağlık hizmetleri, iş yerine geliş- gidişler, gürültü, ısı, aydınlanma, dinlenme ve çalışma süreleri, ücretli izin durumu, ast – üst ve diğer sosyal ilişkiler, örgütsel iklim ve moral gibi çalışma hayatının tüm yönlerini “çalışma koşulları” içinde düşünmek mümkündür.(Feldman, Hugh, 1983:198)

2.4.1. Ücret

Kişinin çalışmasının nedenleri içinde ücret en önemli noktadır. Kişi hayatını devam ettirmek, ailesine bakabilmek, ihtiyaçlarını karşılamak, isteklerini almak maksadıyla ücrete ihtiyaç duymaktadır.

Motivasyon süreç kuramları grubunda yer alan Lawler Porter modeline göre, ücretin tatmin üzerindeki etkisi, algılanan ücretle, çalışanın inancına göre kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farka göre belirlenmektedir. Buna göre, algılanan ücretin ödenmesi gereken ücrete eşit olması, tatmin sağlamakta, az olması da tatminsizliğe yol açmaktadır. (Tosun, 1981:139)

Fakat tek başına ücret kişinin işine yönelik tercihlerinde yeterli olmamaktadır. Diğer faktörlerle desteklenmeyen bir iş kişiler tarafından tercih edilmeyecektir.

Yapılan birçok çalışmada ücretin işgören tatminindeki yeri ve önemi bireylere göre değişmektedir. Bireyin ihtiyaçlarının yapısı tatmini, ücrete ve diğer psiko-sosyal ihtiyaçlara yönlendirmektedir. Eğer işgören için fizyolojik ihtiyaçlar ön plana çıkarsa ücret önem kazanmakta, buna karşılık psiko-sosyal ihtiyaçlar ön plana çıktığında ücretin önemi azalmakta, statü, unvan, başarı vb. faktörler ücretle birlikte değerlendirilmektedir. Diğer faktörlerde olumlu sonuçlar mevcutsa ücretin doğrudan doğruya tatminsizlik oluşturabilme gücü azalmaktadır. Bu durum, işletme yöneticilerinin sadece ücret odaklı bir politika uygulamasının hatalı olacağını ortaya çıkarmaktadır. (Kaynak ve diğerleri, 2000:260)

Tercih konusu olmasının dışında alınan ücret diğer belli başlı durumları da belirlemektedir. Kişinin aldığı ücret toplumdaki statülerini ve yerlerini (Kraliyet ailesinden gelmesi haricinde) belirler.

Burada ücretin çok verilmesinin kişiyi motive etmesi beklenmektedir. Fakat kişi hakkaniyet unsurunu göz önüne getirdiğinde eğer diğer kişilerden daha çok iş yapıp daha az para aldığını düşündüğünde almış olduğu ücret onu motive etmeyecek, tam tersi bir etki yapacaktır.

Belli bir noktadan sonra ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi, miktarı ile değil iş görenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. İşletmede çok alt düzeydeki bir bakıma ancak geçinme ücreti denilen seviye aşıldıktan sonra, iş tatmini ücretin ne kadar olduğu değil, başkaları ile karşılaştırılması etkilemektedir. Bireyin kendi düzeyde olanlardan daha az ücret aldığını bilmesi, özellikle de kendinden daha az yetenekli olduğuna inandığı iş görenlere göre ücretin düşük olduğuna inanması iş tatminsizliği yaratmaktadır.(Erdoğan,1996:233)

2.4.2. İşin Özelliği

Çalışanların tatminini belirleyen bir diğer faktör de işin özelliğidir.Kişinin istediği ve kendi özelliklerine uygun bir iş çalışanı mutlu edecek işini severek yapmasını sağlayacaktır.

İşin karakterini oluşturan unsurlar; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik ve performans hakkında alınan geribildirimdir. (Keser,2006: 25-27)

Tietjen ve Myers'ın ifadesine göre işin içeriğindeki değişme imkânı ve oranı arttıkça ve görevlerin yapımında tekrarlar azaldıkça çalışanların tatmin düzeyleri artmaktadır. Bununla birlikte işte uzmanlaşma arttıkça tekdüzeliğin artacağı, bunun da can sıkıntısı ve tatminsizliğe neden olacağını gösteren sonuçlarda bulunmaktadır. Diğer yandan bazı çalışanlar yüksek düzeyde basitleştirilmiş işleri tek düze olarak görmeyebilirler. Buna rağmen bazıları içinse kısa devirli ve çok tekrarlı işler can

sıkıcı olmak yerine motive edici olabilir. Bu yüzden işin tekdüzeliği ya da can sıkıcı olması çalışanların algılamasına ve gösterdikleri duygusal tepkilere bağlı olarak değişen özelliklerdir. (Tietjen ve Myers, 1998:231)

Çalışanın işinde özerkliğe sahip olması onun tatmininde büyük bir avantaj sağlayacaktır. Yani iş üzerinde karar verme yetkisine sahip birey daha mutlu olacaktır. Bunun aksine işine yeteri kadar adapte olamayan kişi de işine yabancılaşacak ve ondan uzaklaşacaktır.

Kara sek'in modeli, işten beklentiler ve işte karar alma özgürlüğü olmak üzere işin iki temel özelliğine odaklanmaktadır. İşten beklentiler; rol çatışması ve zaman baskısının yol açtığı iş yükünü işaret etmektedir. İşte karar alma özgürlüğü ise, bireyin kendi becerilerine bağlı olarak işine ilişkin aktivitelerdeki karar verme serbestisini ifade etmektedir. (Keser 2006: 57)

2.4.3. Çalışma Koşulları

Bu faktör iş yerindeki fiziki çalışma koşulları çalışanların işlerini rahat bir ortamda yapıp yapmadıklarını açıklar.

Bireyin çalıştığı ortamda kendini rahat hissetmesi sadece tatmin açısından değil, aynı zaman da sağlığı açısından da önemlidir. Çalışma saatleri de işgörenler açısından önem taşımaktadır. Esnek çalışma saatleri, işgörenlerin çalışma hayatının kalitesini artırdığı gibi, işgörenlerin özel hayatlarının kalitesini de yükseltmektedir. Esnek çalışma saatleri uygulaması için öne sürülen nedenler motivasyon, moral ve tatmini artırmak ve işgörenin işi ve ailesi arasında bir denge kurabilmesini sağlamaktır. Bu esneklik ve verimin artması düşünülmektedir.(Kirel,1999:1)

Çalışma koşulları faktörleri içinde ortamın yeterince ışıklandırılmış olması, hijyen koşullarına dikkat edilip edilmediği, gürültünün olup olmadığı, havalandırmanın olup olmadığı, yazın serin kışın da sıcak bir ortamın olup olmadığı gibi faktörler örnek gösterilebilir. Olumsuz olan faktörler fazla ise çalışan kendini yorgun ve stresli hissetmesi işe olan bağlılığını ve motivasyonunu büyük ölçüde

azaltacaktır. “Eğer insan işini seviyorsa sabah ayakları geri geri gitmeyecektir.” sözünden yola çıkarak bu faktörlerin önemi bir kez daha vurgulanabilir.

Eğer bir işyerinde başka nedenlerden dolayı bir moral bozukluğu ve tatminsizlik varsa, işgörenler çoğunlukla bunu çalışma koşullarından yakınma olarak ortaya vurma eğilimdedirler. Oysa temel sorun, daha gizli ve önemli olabilmektedir. Buna rağmen küçük ve önemsiz fiziki koşulların işgörenler tarafından ısrarla ve abartıyla şikâyet konusu edilmesi, asıl nedenin rahatlıkla ifade edilememesi sebebiyle olabilmektedir. Sorunun asıl nedeni kişisel yada yönetimden kaynaklanabilmektedir. Asıl sorunun tespit edilip, ortadan kalkması ile fiziki koşullar konusundaki şikâyetlerin de yok olduğu gözlemlenmiştir.(Feldman, Arnold, 1983:196)

2.4.4. Yöneticiler İle İlişkiler

Şirketin en üst yöneticisi olmadığı taktirde her çalışanın bir yöneticisi bulunmaktadır. Çalışanı ile ne yakın ne de uzak mesafede durabilen aynı zamanda onları anlayıp dinleyebilen, sıkıntılarını ve sorunlarından haberdar olabileceği kısacası kendini anlayan yöneticilerle çalışmak çalışanı mutlu edecektir. Değişken yapıya sahip olan yönetici ile çalışmak çalışanın yöneticisi ile arasında olan ilişkilerinde büyük sorunlara neden olacaktır.

Yönetim tarzı çalışanların motivasyonu ve iş tatmini üzerinde iki boyutta etkili olmaktadır. Bunlardan birincisi işgören merkezli olmaktır. Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş tatminini artırmaktadır. İkinci boyut ise karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Bu katılım iş tatminini artırmaktadır.(Feldman, Hugh, 1983:196)

Yapılan araştırmalar sonucunda, insana yönelik yönetici tipinin göreve/işe yönelik yönetici tipinden daha yüksek iş tatminine yol açtığı ifade edilmiştir. Çalışmada göreve dönük yöneticilerin astları; yöneticilerini çalışma amacına ulaşmada yardım eden yükselme, ücret artışı ve benzer performansa ilişkin ödüllere ulaşmaya yardımcı olan kişi olarak algılamaktadır. Öte yandan, insana dönük

yöneticilerin astları ise yöneticilerini; samimi ilişkiler kuran, çalışanların kişisel sorunlarına eğilen, çalışanların kişisel ilgilerinin farkında olan kişi olarak algılamaktadır. Bu algılama çalışanların tatmin düzeyine etki etmektedir. (Bartola ve Furlonger, 2000: 88)

Yönetici hakkaniyetli olmalıdır. Bir personeli diğerinden çok sevdiği için çok çalışan kişinin hakkını yememeli bir diğer deyişle duyguları ile karar vermemelidir. Ağır cezalar altında personeli ezmemeli hak ettiği zamanda ödüllendirerek yaptığı işin hakkını çalışanına vermelidir.

2.4.5. Terfi ve İlerleme Olanakları

Çalışanın işi hakkında üstünde en çok duracağı konu kariyer ve ilerleme olanaklarıdır. Reklamlarda “ Çocuk’ta yaparım, kariyerde” sözünden yola çıkarak çalışma hayatında ilerlemenin önemi anlatılmaktadır.

Terfi eden personel hem statü olarak hem de ücret olarak yükseleceğinden dolayı bu olanaklar çalışanı büyük ölçüde çalışmaya ve o kuruma bağlılığa sevk edecektir.

2.4.6. İş Arkadaşları İle İlişkiler

Bireyin gününün büyük bir kısmı iş ortamında geçmektedir. Kişinin çalıştığı yer aynı zamanda onun ikinci evi gibidir. Bu durumda kişi çalıştığı yerdeki arkadaşlarının iyi niyetli kendi seviyesinden kişiler olmasını istemektedir.

Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler de iş tatmini açısından önem taşımaktadır. Özellikle üstlerin iş göreni nezaret biçimi iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Nezaret ilişkisi iş göreni katılımdan uzak tutuyor ve iş gören alınan kararlarda fikir bildiremiyorsa genellikle iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş tatmin düzeyini etkileyebilmektedir. Örgüt içindeki sosyal ve sosyal düzeydeki ilişkilerin iyi yada kötü olması tatmini etkilemektedir.(Erdoğan, 1996:239)

Kimi zaman arkadaşlıkların işyerinin dışına da taşdığı görölmektedir. Çoğu zaman en yakın arkadaş ve dostluklar iş arkadaşlarından oluşmaktadır. Kısacası çalışma arkadaşları ile geçen zamanın hiç de küçümsenmeyecek bir zaman dilimi olduğu gözlerden kaçmamaktadır. Dolayısıyla bireyin arkadaşları ile ilişkisinin olumlu olması tatmin düzeyini de etkileyecektir. (Keser, 2006: 25-27)

Sonuçta kişinin içinde bulunduğu grupta iş tatmini etkilemektedir. Her işletmede bir dizi biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişkiler açısından model özelliklidir. İş görenin başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun iş tatmini arttıracaktır. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan iş görenin iş tatmini artmaktadır.(Erdoğan,1996:242)

2.4.7. İş Güvencesi Eksikliği

Bu olgu çalışan tatminini belirleyen temel faktörlerden birisidir. Bir personel çalıştığı kurumda her an atılma tehlikesinin bulunması veya herhangi bir hatasında işten atılması ile tehdit edilmesi onun işine duyduğu güveni büyük ölçüde yok edecektir.

Bu olgu sadece işten atılma olarak değerlendirilmemelidir. Ağır sanayide çalışan işçiler ya da makineler ile çalışan personele sigorta yapılmaması herhangi bir sakatlanma durumu meydana geldiğinde işine son verilip yerine başka bir personelin istihdam edilmesi gibi durumlar çalışanın performansını düşürecektir. Kaynak işinde çalışan bir işçinin kaynak gözlüğü olmaması ve işine bu şekilde devam etmesi sonucu kör olması, ya da kesme makinesi ile işi olan bir çalışanın yanlışlıkla parmaklarını kesmesi sonucu iş göremez hale gelmesi ve bunun üzerine şirketi tarafından hiçbir şekilde o kişinin sahiplenilmemesi bunlara örnek gösterilebilir.

2.4.8. Denetim Ve Sıklığı

Yapıcı, öğretici ve çalışanları destekleyen denetimler çalışanların iş tatminlerini arttırmaktadır. Aksine gereğinden fazla ve öğretmek yerine çalışanların eksikliği üzerinde yoğunlaşan ve sürekli tehdit ve baskılar altında geçen denetimler ise çalışanları strese sokarak ve işlerini kaybetme korkusuna kapılmalarına neden olarak iş tatminini azaltmaktadır.

Denetlemenin amacı personelden geri besleme sağlamak, birebir faaliyetin içinde olan personelin sıkıntıları dinlemek, çalışmadan elde edilecek olan performansın nasıl arttırılabileceğini bulabilmektir, zafiyeti olan personelin eğitimin eksikliğini giderebilmektir. İhtiyaçtan fazla yapılan denetlemeler ise amacından sapacağından dolayı katkıdan ziyade personelin motivasyonunu kırması sebebiyle şirketin performansına zarar verecektir.

Denetlemenin sıklığı ise denetlemenin yapılacağı kısmın şirket içindeki pozisyonu, iş sıklığı, personel sayısı ve işin muhtevisiyatına göre değişiklik göstermeli ve bu faktörlere göre ayarlanmalıdır.

2.5. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

Çalışanın tatmininde doğrudan ilgisi olmasa bile dolaylı olarak etkisi olan faktörlerdir. Bunlar yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdemi, eğitim düzeyi, kişilik yapısı, kültürel farklılıklardır. Yapılan araştırmalarda; yaş, eğitim, eğitim düzeyi ve kıdem süresi ile çalışan tatmini arasında bir ilişki bulunmuştur. (Lambert v.d,2001:233-251)

2.5.1. Yaş

Yaş çalışan tatmini ile ilişkili bir değişkendir. Araştırmalarda yaş değişkeni ile çalışan tatmini arasında kuvvetli bir ilişki gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar, yaş ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşlerinden daha çok beklentileri olan genç çalışanların iş tatminsizliği yaşamaları olasılığı daha

yüksek olurken, yaş ilerledikçe işten duyulan tatmin artmaktadır. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi de iş tatmini yaratılmasında önemli rol oynamaktadır.(Organ, Lingl, 1995:345)

İş görenler yaşlandıkça, genç işgörenlere nazaran işlerinden elde ettikleri tatmin artmaktadır. Bunun nedenleri şöyle açıklanabilir; yaşlı işgörenlerin işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda ise karşı uyumları artabilir, bu nedenle işlerinden daha tatminkâr olurlar. Buna karşılık genç işgörenlerin yükselme ve diğer iş şartlarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olabilirler. Bu yüzden işe ilk girdiklerinde tatminsiz olmaları normal sayılabilir. İş tatmininin yaşla ilişkisi konusundaki bulgular uluslararası geçerliğe sahiptir. Beş ayrı ulusta yürütülen çalışmalar sonucunda daha yaşlı işgörenlerin daha tatminkâr oldukları belirlenmiştir (Davis, 1984:100).

Yapılan çeşitli araştırmalardan yola çıkarak yaş ile çalışan tatmini şekli konusunda üç temel sonuca varılmıştır. Birincisi; pozitif doğrusal ilişkidir, yani yaş düzeyi yükseldikçe çalışanların tatmin düzeyi yükselmektedir. İkincisinde U şekli denilen model gözlemlenmektedir. Bu modele göre; çalışanların tatmin düzeyleri genç yaşta yüksek, kariyer ortalarında düşük ve kariyerinin sonlarına doğru tekrar yükselmektedir. Ancak bu sonuca sınırlı araştırmalarda ulaşılmıştır. Üçüncüsü ise; yaş ile çalışan tatmini arasında ters U şeklinde bir ilişki vardır. Tatmin düzeyi yaş düzeyine bağlı olarak belirli bir noktaya kadar artar ve bu noktadan sonra azalmaya başlar. (Keser,2006: 30)

2.5.2. Cinsiyet

Erkeğin egemen olduğu iş piyasalarından kadınların da söz sahibi olduğu günümüzde cinsiyetin de iş tatmininde etkili olduğu görülmüştür. Şu an her ne kadar erkek çalışanların oranları yüksek olsa da kadın çalışanların da oranı küçümsenmeyecek kadar fazladır.

Kadınların, ailelerin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkim beklentilerin az, özlem düzeylerinin düşük olduğu,

dolayısıyla aynı koşullarda erkeklere göre daha kolay iş tatmini sağladıkları, başka bir ifade ile benzer koşullarda kadınların iş tatminlerinin, erkeklerden yüksek olduğu şeklinde bir kanı vardır.(Gür, 2006: 90)

Kadınların iş tatminin erkeklerden daha düşük olduğunun belirlendiği çeşitli araştırmalarda, iş tatmini ve cinsiyet arasında saptanan ilişki kadınların erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde çalışmalarına ve düşük ücret almalarına bağlanmıştır. Kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu da sonucu etkileyen bir diğer faktördür. Kadınlar toplumda üstlendikleri eş olma ve annelik rolleri nedeni ile çalışma hayatında üst düzey ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlamamakta, maddi/fiziksel unsurlar ile ödüller onlar için yeterli olmaktadır. Genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeni ile de ihtiyaçlarını gerçekleştiremediklerinden tatminsiz olmaktadır. (Uyargil, 1988: 23–24)

Yapılan araştırma sonuçlarına göre; kadın çalışanlar, isin sosyal faktörlerine erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanlar işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı yaratmak ve bu fırsattı kullanmakta daha fazla istekli davrandıkları belirtilmektedir. Bu durum çalışanların iş tatmini ve tatminsizliği üzerinde etki yapmaktadır. Çalışanların erkek yada kadın olmaları da çalıştıkları işe bağlı olarak beklentilerinin farklılaşmasına neden olmaktadır.(Ergeneli, Eryiğit, 2001:159)

Bazı çalışmalarda da kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha yüksek tatmin düzeyin sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Mc. Murray ve arkadaşları (2000) hekimler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarda kadın hekimlerin erkek hekimlere göre daha yüksek tatmin düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. (Keser,2006: 22-26)

Sonuç olarak iş tatmininde, kadın ve erkek ayrımından daha çok beklenti düzeyi ile ilgili olduğunu söylemek daha doğrudur. Örnek olarak kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar ederler. (Kırel, 1999:118)

2.5.3. Eğitim Düzeyi

Araştırmalarda yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler düşük eğitim düzeyli kişilere göre daha iyi iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir. (Baysal, 1981:225)

Yüksek eğitimin iyi iş imkânları ve yüksek ücret getireceği düşünüldüğünde bu durum eğitim seviyesi yüksek olanların daha iyi tatmin olacağı durumunu ortaya çıkartmaktadır. Fakat bu her zaman doğru olmayabilir. İyi eğitim alan kişilerin iyi bir işe sahip olmamaları ya da iyi bir işe sahip olsalar dahi iyi bir ücrete sahip olmamaları yüksek eğitim düzeyinin tatmin sağlaması konusunda sıkıntılara sebep olmaktadır.

Eğitim düzeyi düşük olan işgücünün, “mevcut işini koruma” gayreti içinde olması ve çok fazla ilerleme beklentisinin olmaması kısacası beklentisinin az olması yukarıdaki durumu açıklayabilir.

2.5.4. Medeni Durum

Medeni durumun iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan çeşitli çalışmalar evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir (Khaleque, 1987:408). Eşinden ayrı yaşayan, boşanmış ve dul çalışanların tatmin düzeyi de evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır. (King ve diğerleri, 1982:125)

Fakat Gazioğlu ve Tansel tarafından da bekar, boşanmış ya da dul çalışanların evli çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olduklarını gösteren sonuçlar da elde edilmiştir. (Gazioğlu ve Tansel, 2002:7)

Medeni durum değişkeni ile çalışan tatmini arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğuna işaret eden çok sayıda araştırmaya rastlanmamaktadır. Medeni durum ile tatmin arasında bir ilişkinin bulunmadığına yönelik araştırma sonuçları da mevcuttur. Çalışanın medeni durumunun tatmini ne şekilde etkilediği araştırıldığında

genellikle evli olan çalışanların tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmaktadır.(Keser.2006: 35)

2.5.5. Kıdem

Çalışma süresinin uzunluğu arttıkça çalışanın iş tatmininin de artacağı değerlendirilmektedir. (Özgen v.d , 2002: 28)

Kişİ çalışma süresi arttıkça işveren tarafından kendisine verilen imkanla artacak ve daha rahat çalışacaktır. Buna ek olarak kişİ işini daha iyi öğrenip kavrayacak ve başardıkları işlerle kendine olan güveni artacağından daha iyi çalışacaktır. Kişinin çalışma süresi arttıkça kuruma olan bağlılığı ve kurumun kendisine olan bağlılığı artacağından daha iyi çalışacaktır.

Yapılan araştırmalar devamsızlığa eğilimli kişilerin, yaptıkları işe karşı antipati duyan, kişisel ilişkilerinde fazla alıngan olan, iş grubu içerisinde kaynaşamayan ve yalnız kalan kimseler olduğunu tespit etmişlerdir. Bu tür kimseler işyeri tatminsizliği nedeniyle çeşitli bahanelerle işyerine gelmekten kaçınacaklar ve eğer daha iyi bir iş imkânı bulurlarsa isten ayrılacaklardır. (Eren, 2000:258)

Organizasyona yeni katılan çalışanlar işlerinden daha fazla tatminli olma eğilimindedirler. Kişinin bu eğilimi, gelişen beceri ve yeteneklerin işte kullanılmasını gerektirmesi ve işin yeni olması nedeniyle çekiciliği olması şeklinde açıklanabilir. Elde edilen tatmin, organizasyonda geçen süre içerisinde işgören ilerleme ve gelişme sağlamazsa düşmektedir. İş tatminiyle hizmet süresi arasındaki ilişki yaşla ilişkiyle paralellik göstermektedir. (Schultz ve Schultz, 1990: 279)

Yukarıda sayılan özellikler nedeni ile çalışanın çalışma yılı yani kıdemi arttıkça imkânları iyileşirse ve yükselme olursa iş tatmini artacaktır. Buna örnek olarak bir devlet memuru on yıl çalışma süresini doldurmadığı takdirde alacağı kanuni izin 20 gündür. On yıllık süresini doldurduktan sonra ise otuz gündür örneği verilebilir.

2.5.6. Kişilik Yapısı

İş tatmini ve eğitim seviyesi arasındaki ilişki bir belirsizlik taşımaktadır. Bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin yüksek olması nedeniyle iş tatminsizliğine düştükleri görülmektedir. Bazı durumlarda da eğitimi yüksek çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan yüksek bir iş tatmini yaşamaktadırlar. Genellikle kendine güveni olan, özbenlik duygusunu geliştiren işgörenler daha çok tatmin sağlamaktadırlar.(Başaran,1992:180-181)

Amerikan otomobil sanayi işçilerinin ruh sağlığını araştıran bir çalışmada, nitelik gerektirmeyen, monoton, bireysel yetenekleri kullanmaya olanak vermeyen işçilerde çalışan işçilerin ruh sağlığının, nitelik gerektiren işlerde çalışan iş arkadaşlarına kıyasla daha bozuk olduğu saptanmıştır.

2.5.7. Kültürel Farklılıklar

Kültürel farklılıklar da iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Kültürel farklılığa en güzel örnek siyah ve beyazlara yönelik araştırmalardır. Bazı çalışmalar siyah ve beyaz çalışanların tatmin düzeylerini inceleme konusu yapmış ve siyahların çok az farkla da olsa beyazlara göre daha düşük tatmin düzeylerine sahip oldukları sonucuna varmışlardır. (Keser, 2006: 25-27)

Ülkeler arasındaki fark da gelişmişlik düzeyleri, ekonomik farklılıklar, coğrafyanın getirdiği farklılıklar ve ülkede çalışanlara sunulan haklar sebebi ile farklılık göstermektedir.

2.6. Burçlar Ve Özellikleri

Araştırmanın bu bölümünde burçlar ve özellikleri açıklanacak ve ne gibi işlerde başarılı oldukları anlatılacaktır.

2.6.1. Koç Burcu

Sonsuz fiziksel ve ruhsal enerjileri sayesinde bütün koçların hayatı renkli geçmektedir. Bu burcun insanları gayretli, hareketli ve güler yüzlü, bir o kadar da öfkeli, sabırsız ve kolay vazgeçmeyen bir yapıya sahiptirler. Ün ve övgü onlar için paradan daha önemli olduğundan, kendilerinden üstün kişilerle birlikte olmayı sevmezler. Marka kıyafetlerden vazgeçmezler ve gardıropları için bütçelerinin sonuna kadar zorlarlar. Yüz yapıları sebebiyle koç burcuna sahip kişiler pek gülümsememektedirler. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000:8-9)

Koç burcu insanları yaşamda ve iş hayatında rekabeti ve oyun oynamayı severler. Kaybetmekten nefret ettikleri için, genelde kazanan olmak yolundadırlar. Rekabete girdiklerinde tam gaz ileri atılırlar. Koç liderlik özelliği taşıdığından mesleğinde ilerlemek, üst seviyelere ulaşmak için elinden geleni yapar. Alt pozisyonlarda da kendisine verilen inisiyatifi sonuna kadar kullanmaktan, hatta kimi zaman kuralları değiştirmekten hiç çekinmez. Koç burcu, her an mücadeleye hazırdır. Diplomasiden uzak ve ben-merkezcil bir yapısı olmasına rağmen, Koç etrafındaki insanların motivasyonlarıyla ve performanslarıyla da yakından ilgilenmektedir. Herkesi harekete geçirebilmek için elinden geleni yapmaktadır. Macerayı ve hareketi seven Koç burcu için, rutin işler, uzun toplantılar oldukça sıkıcı gelmektedir. Önündeki projeye 'hemen' başlamak ve diğerine 'hemen' geçmek için sabırsızlanmaktadır. Çok uzun yıllar çalışmaya eğilimi olan Koç, emekliliğini çok geç ister ve yeni projelerde, girişimlerde kuralları kendi koyarak, ilgisini canlı tutmaktadır. Koç'un ofisi başarı belgelerini, kupalarını ve şiltlerini sergilediği bir müze gibi olmaktadır. Sporculuk, askerlik, cerrahlik, spor eğitmenliği, polislik, mühendislik, diş doktorluğu ve kasaplık Koç için en uygun mesleklerdir. Ancak hangi sektörde olursa olsun, Koç doğal girişim yeteneği ve liderlik özellikleri ile yöneticilik basamaklarına kolayca erişir.(<http://www.burclar.com.tr>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Her işte iyi bir yere gelebilirsiniz. İstasyon memuru olmak veya büyük bir kuruluştaki çalışmak, bu burca uygun olmamaktadır. Çünkü rutin şeyler bu burcun kişilerini sıkıkmaktadır. İlerleme olanağı olan ve her gün gelişme kaydettiklerini

görebilecekleri işler onlara uygundur. Fikir zenginidirler ve her gün yeni bir fikir istemektedirler. Bunun için büyük kâşiflerin çoğunun, Koç burcu olmasına pek de şaşılacak bir durum olmamaktadır. Bu burca uyan bir diğer meslek ise satıcılıktır. Hangi mesleği seçerlerse seçsinler, otorite ve fikirlerini gerçekleştirme olanağı veren, yüksek bir yere geleceklerdir. İş seçiminde her zaman rutin işlerin onları ölümüne sıkıldığını gözden kaçırılmaması gereken bir konudur. Her zaman yeni desteklere ihtiyaçları olmaktadır.(<http://arkasokak.net>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Koç burcu insanı ile iş ortaklığına başlamadan önce, bu kişiyi çok iyi anlamak gerekmektedir. Önder olarak yaratılmışlardır, dolayısıyla istekleri çok fazladır. İş ortaklıklarının başlaması ile birlikte, sorumlulukları üstlenmek isteyecektir. Başlangıçta ortağını kendisi ile eşit haklara sahip bir ortak olarak kabul edecek, ancak tek başına kararlar vermekte güçlük çektiği zamanlarda bile ona danışmayı aklının köşesinden bile geçirmeyecektir. Bu da onun en büyük yanılgısı olacaktır. Zorunlu nedenlerle olsa bile, işlerin bir süre için durmasını beklemeyecek kadar sabırsızdırlar. Öyle ki, uygulamayı düşündükleri bir iş ile ilgili olarak, başkaları ile düşünce alışverişinde bulunmayı zaman kaybı sayarlar. Zaman zaman çok yerinde kararlar alır ve bu kararları karşılarındaki insanlara büyük bir ustalıkla kabul ettirirler. Diğer yandan düşüncelerini kabul ettirmek isterken büyük gaflar yaptıkları olur. Koç insanı ile iş ortaklığına başlamadan önce, onun önemli konularda tek başına kararlar almasına engel olacak ve ortaklıktaki yetki ve haklarını da belirleyecek bir anlaşma yapmanız da gerekmektedir. İşine karışıldığını ya da kendisine komut verildiği duygusuna kapıldığı anda, ortaklığı hemen bozacaktır. Tüm bu olumsuz yönlerinin yanı sıra, oldukça yaratıcı bir kişidir. Sorunlara çözüm bulmakta üstüne yoktur. Para konusunda dürüst ve güvenilir bir ortaktır. Çok enerjiktir. Önlem almadan atılganlıkla yaptığı davranışlarında onu frenleyebilecek bir dosta gereksinimi olmaktadır. Dış ilişkilerinde oldukça yürekli ve yaratıcı olmasına karşın, işinde aranılan incelik ve ustalığı göstermekte genellikle pek başarılı değildir. Sözüünü esirgemeyen Koç burcu kişileri ortağı olan müşterilerine basit fakat güvenilir çözümler bularak onları yatıştırmayı bilecektir. Koç burcu, korkunç enerjisi, çabukluğu ve zekası ile pek çok insanı etkiler. Aldırmaz ve dikkatsizdir. İş oluruna bırakmaya yatkındır. İşin ayrıntılarına inmesi beklenmemelidir, çünkü zihnini bir

noktaya toplamaktan çok çabuk yorulur. Büyük bir hevesle başladığı bir işi sonuna kadar götüremez. Oldukça tutkuludur. Karşı gelindiğinde, son nefesine kadar savaşıacaktır, çünkü karşı çıkma, Koç insanında daha büyük bir güç doğmasına neden olmaktadır. Grup çalışmalarından çok, kişisel çalışmalarına önem vermektedir. Ortak çalışmalarda Koç, ortağının karşılaştığı güçlüklerle ilgilenmeyecektir. Amaç onunla birlikte başarıya ulaşmak olduğu halde, o kendi işinin daha acele ve önemli olduğunu düşünecek, herkesten önce başarıya ulaşmak isteyecektir. Grup çalışmalarını her zaman ikinci planda bırakacaktır. Önüne birtakım engeller çıkarılmasından nefret etmektedir. Bir işe başlamadan önce, ön çalışma yapmak ya da düşünmek, Koç insanının alışkın olduğu bir şey değildir. En büyük hünelerlerinden birisi de, zorluklar karşısında yılmama ve uygun çözüm yollarını bulma becerisidir. Çok çabuk geçen bir öfkesi vardır. Genellikle kinci olmamaktadırlar. Kimi zaman bir konu ile ilgili görüşlerini açıklarken onu öyle karışık hale getirir ki, kendisini dinleyenler üzerinde konuyu yanlış anlatıyormuş izlenimi uyandırmaktadır. Koç burcu insanı geleneklerine bağlıdır ve bunu ortağından da beklemektedir. Hayalci olmasının yanı sıra, günlük işlerinde oldukça pratiktirler.(<http://www.burc.web.tr>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Önder durumunda olabileceği, peşinden gelecek insanların bulunduğu, emir ve komuta vermeğe müsait meslekler için uygun bir kişidir. Ayrıca cesaret, yenilik, senlik, yaratıcılık, zekâ gücü isteyen ve riskli işler için Koç'lar biçilmiş kaftandır.(<http://blog.milliyet.com.tr>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Lider burcudur. Bu burcun üstün yeteneği canlılık ve harekettir. Amaçları başarı ve zafer olduğu için yenilmeyi sevmezler. Sabırsızlık ise en büyük zaaflarıdır. İş hayatında hem kadınları, hem de erkekleri büyük idarecilik ve otorite yeteneğine sahiptir. İş hayatında asla pes etmezler. Endüstri bu burcun başlıca özelliklerinden biridir. Bir işe başlarken gösterdikleri dikkati işi bitirirken göstermemeleri ise zaaflarından biridir. Başarılı olacakları meslekler ise politika, organizatörlük, yöneticilik, endüstri, mühendislik, işletmecilik, komutanlık, kimyacı, operatör, demir ve çelik işleri, makine, mizah ve fıkra yazarlığı, eleştirmenlik, ressamlık, müzik, artist, konfeksiyonculuk, parfüm işleri.(Gazetesi Rüya Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000: 473-476)

2.6.2. Boğa Burcu

Kararlı, sakin, serinkanlı olan boğa burcu, tabiatın sunmuş olduğu zenginliğe doğuştan sahiptirler. Bulundukları ortamı hem maddi, hem de manevi açıdan rahat olmasını isterler. Güven duygusunu yitirdikleri anda dengeleri çabuk bozulabilir. Bu nedenle büyük risklere atılmaz ve rahatlarını kolay kolay bozmazlar. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 10-11)

Boğa güvenilir, sadık ve anlaşması kolay bir çalışandır. Toprak burcu olduğu için pratik yanı kuvvetlidir ve ayakları yere basmaktadır. Boğa'nın en büyük problemi harekete geçmekle ilgilidir. Başlangıç yaparken hissettiği blokaj duygusu zaman zaman rahatsız edici boyutlara ulaşabilmektedir. Fakat başladığı her işi, en zor şartlara bile metanet ve sabırla dayanarak bitirebilen tek burç olma özelliğini taşımaktadır. Amacına kilitlendiği zaman gözü başka hiç bir şey görmemektedir. Estetik yargıları kuvvetli Boğa, iş hayatında bile artistik yaratıcılığını ve değer yargılarını kullanmaktan çekinmemektedirler. İstikrarlı ve yapacağı, tepkileri rahatlıkla önceden tahmin edilebilen ve ölçülebilen Boğa'nın iş hayatında da davranış biçimi bu karakteristiklerin uzantısı şeklinde tezahür etmektedir. Sabit bir burç olması nedeniyle, özellikle ilerleyen yaşlarda teknolojik ve sosyolojik yeniliklere ayak uydurmakta zorlanabilmektedirler. Genellikle sakin ve huzur dolu olmasına rağmen, damarına basıldığı zaman ya da sabrının sonuna geldiğinde, normal tavırla, hiç alakası olmayan şiddetli reaksiyonlar beklemek yerinde olmaktadır. Boğa'nın ofisi, konforlu, lüks objelerle dolu, misafirlerin muhakkak yiyecek-içeceklerle ağırlandığı bir kabul salonu gibi gelmektedir. Özellikle finansal konularda çok yetenekli olan Boğa, bankacılığın ve finans dünyasının her meslek kolunda başarılı olur ve severek çalışmaktadır. Bunun dışında değerli objeleri alıp satan antikacılık, estetik duyarlılık gerektiren moda ve güzellik endüstrisi, değerli taş ve madenlerle alakalı kuyumculuk ve sarraflık, form verme yeteneği gerektiren heykeltıraşlık gibi meslekler Boğaların önde gelen tercihleri arasındadır.(<http://www.burclar.com.tr/>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Aslında, birçok mesleği benimseyebilmektedirler, fakat sadece yapabildikleri için değil, istedikleri için de yapmaktadırlar. Ama devamlı değişiklikler gerektiren

işlerde kendilerini pekiyi hissetmemektedirler. Onlara düzenli, planlı bir iş, daha kolay gelmektedir. Sabır ve dürüstlük gibi özelliklerine ters bir kariyer yapamamaktadırlar. Ama kendi işlerinde iyi bir yere gelmektedirler. Herkes tarafından saygı görecekları bir yer, onlar için çok önemlidir. Meslek seçiminde Boğa için son derece tipik ne istediğine karar vermeleri uzun zaman almaktadır. Ama bir kere bu kararı verdiklerinde ise, bütün yeteneklerini ve güçlerini bu amaca yöneltmektedirler. Eğer işleriyle duygusal bir bağ kurarlarsa, kendinizi bu işe adamaktadırlar, özellikle de meslekleri sevdiklerinin iyiliği için bir amaca hizmet ediyorsa mesleklerini daha çok sevmektedirler. Boğa insanı çevresindekiler tarafından çok fazla tanınmamaktadır. Bunun sebebi ise dürüstlüğü ve mümkün olduğunca riske girmeme istekleridir. Bu sebeple dik kafalılık ve konsantrasyon eksikliğiyle suçlanmaktadırlar. Boğa olarak, uzun vadede büyük bir şey yapmak istediklerinde, tersliklerin cesaretlerini kırmamasına izin vermemeleri gerekmektedir. (<http://arkasokak.net>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Boğa burcunun özelliğı; Ciddiyet, kararlılık ve sebatır. Çalışılan işin para getirmesi ve güvenli olması onlar için çok önemlidir. İşin hareketli ve pasif olması fark etmez ve getirisi onları cezp etmektedir. Sabır, sorumluluk isteyen ciddi işler Boğalar için uygun olmaktadır. Sanatsal yetenekleri vardır ve Kuyumculuk, mücevher işleri, saatçilik, heykeltıraş, mimarlık, dekoratörlük konularında başarılı olabilmektedirler. Ses güzelliğı ve kulak varsa müzik alanı düşünmelidirler. Ticaret, çiftçilik, banka, borsa işleri, inşaat alanı, emlakçılık, ev alım satım işleri boğalar için uygun alanların başında gelmektedir. Ciddi, sabırlı ama toleranslı olmayan yöneticiler de bu burçtan çıkabilirler. (<http://blog.milliyet.com.tr/>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Üstün yeteneğı sıcakkanlı olmak ve ne istediğini bilmek olan bu burcun amacı ise mal, mülk sahibi olmaktır. Alınganlı ve kuşkuları ise yenmeleri gereken özellikleridir. Opera ve sahne sanatçıların birçoğı boğa burcunun etkisi altında doğmuştur. Ticaret ve iş alanında başarılı olurlar. Hemen hemen her mesleğe yetenekleri vardır. Askerlik, doktorluk, kimya alanı, dişçilik, demir çelik işleri, ticaret, mühendislik, endüstri alanları ve pratik mesleklerde başarılı olurlar. (Bugün Gazetesi Rüyalalar Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000: 476-479)

2.6.3. İkizler Burcu

Bu burca sahip kişiler çok konuşmalarından ve heyecanlı el, kol hareketlerinden fark edilmektedirler. En belirgin özellikleri, rüzgâr gibi sürekli değişken olmalarıdır. Hayatlarındaki işler ve kişiler hızlı değişmektedir. Çok zekidirler, bir o kadarda sabırsızdırlar. İnsan ilişkilerinden yaşadıkları yere, yaptıkları şeylere kadar bu özellikleri gözlemlenebilmektedir. Olan biten her şeye karşı sonsuz bir merak ve öğrenme isteği ile yaklaşmaktadırlar. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 12-13)

İkizler burcuna sahip kişiler iletişim ve aktarım konusunda son derece yeteneklidirler. Ancak konsantrasyon zorluğu çeken, pek çok şeyi bir anda yapmak isteyen ve çok çabuk sıkılan İkizler burcu kişileri iş yaşamında da bu karakteristiklerinin uzantısı olan problemler yaşamaktadırlar. Çok hareketli, huzursuz ve kolayca adapte olabilen İkizler'in rutin işlerden çok, hareketlilik gerektiren, farklı konuları kapsayan alanlarda büyük başarılar elde etmesi söz konusu olmaktadır. İnsan ilişkilerindeki başarısı, İkizler'in iş dünyasında doğal bir şekilde arabulucu rolünü de üstlenmesinde neden olmaktadır. Genellikle hevesle başladığı işleri bitirmekte zorlanan İkizler'in daha başarılı olabilmesi için, aracı konumunda bir pozisyonda görev yapması faydalı olacaktır. Liderlik tutkusu yoğun olmayan İkizler burcu kişileri, daha çok iş arkadaşlarına, bildiklerini aktararak, öğreterek zenginleştirmeyi ve geliştirmeyi sevmektedirler. Yeni fikirleri, gelişmeleri ve projeleri sevinç ve hevesle kabul etmektedirler. Çok hızlı düşünüp, hızla uygulamaya geçen İkizler'in diğer insanlar kendisine ayak uyduramadığı için problem yaşama potansiyeli de olmaktadır. İkizler'in ofisi her türlü komünikatif araçla çiftler çiftler donatılmış, bir haberleşme üssüne benzetilmektedir. Kitaplar, gazeteler, dergiler yığın yığın okunmayı beklemektedir. İkizler burcu kişileri ticaret hayatında, eğitim sektöründe, iletişim ve medya alanında ve halkla ilişkilerde son derece başarılı olmaktadır. Skolâstik yanı oldukça kuvvetli olan İkizler, öğretmen, eğitmen ve araştırmacılıkta çok ileri seviyelere ulaşabilmektedirler. Yazarlık ve kütüphanecilik de İkizler için oldukça uygun mesleklerdir. (<http://www.burclar.com.tr/>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

İkizler burcu kişilerinin mesleği masa başına bağımlı olmayan, hareketli, yenilikçi, gezmeye ve öğrenmeye açık işlerden seçilmelidir. Monotonluk sevmemektedirler. Pratik zekâ gerektiren, insan ilişkilerinde fırsat verebilen, merakını doyuran ve el becerisi isteyen konular ikizler için en istenilen şeylerdir. Basın yayın, medya dünyasının çeşitli alanları, muhabir, eleştirmen, konuşmacı, spiker, köşe yazarı, edebiyat alanları, öğretmenlik, gazetecilik bu burcun kapsam alanlarındandır. Gezgin, pazarlamacı, tezgâhtarlık, steno, sekreterlik, bilgisayarla ilgili işler, ticari konular, müşavirlik, politikacılık, avukatlık başarılı alanlarındandır. El becerisi isteyen sanat dalları, turizm dalları onlara uygun mesleklerdendir.(<http://blog.milliyet.com.tr/>; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Bu burcun etkisi altında doğan kişilerin üstün yeteneği üstün zekâlı olmaktır. Özellikleri ise yardımcı olmak ve neşe yaratmaktır. Emelleri de gazetecilik ve yazarlık olan bu burcun yenmesi gereken en büyük zaafı çok konuşmaktır. Yapacakları işleri gayet iyi planladıktan sonra yapmaktadırlar. Ancak kendilerini işlerine tam anlamıyla vermemektedirler. Komisyoncu, bankacı, yargıç, avukat, diplomat, edebiyatçı, yazar, kuyumcu, uzman, müfettiş, sanatkârlık gibi mesleklerde başarılı olurlar. (Bugün Gazetesi Rüyalarda Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:479-482)

2.6.4. Yengeç Burcu

Yengeç burçları ise iri vücut yapılarından fark edilmektedirler. Sakin ve dingin görünümünün ardında sakladıkları zengin hayal dünyasına sahiptirler. Sert dalgalar gibi köpürdükten sonra büyük sükûnet ya da dingin ve kararlı bir görünüm içindeyken birden bire kabarıp yükselen duygularla dalgalanabilirler. Med-cezir gibi duyguları hareket halindedir ve onları yönetmektedir. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 14-15)

Yengeç insanları iş konusunda yaradılıştan yeteneklidirler. Para işlerinden anlamaktadırlar. Zaman anlayışında çok iyidirler. Korkunç tutkusu ile iş dünyasında önemli işler başarabilmektedirler. Bununla birlikte oldukça ters huyludurlar. Böyle bir ortakla nerede, ne zaman ne yapıldığı anlaşılmayabilmektedir. Heyecanlı

konuskan sonra birdenbire asık suratlı ve içe dönük olabilmektedirler. Yuvasında huzuru bozulmuşsa, ya da bir gönül meselesine üzülmüşse içine düştüğü sıkıntıdan kolayca silkinip kurtulamamaktadırlar ve çalıştığı ortamda rahatsız edici bir atmosfer yaratabilmektedirler. Burçlar Kuşağındaki, simgesi yengece benzemektedirler. Yumuşak ve incedirler. Yengeç ortaklar her zaman pek konuşmamaktadırlar. Öğütlerin ile ortaklarını yönetebilmektedirler. Güçlü sevgilere sahiptirler. Genellikle her konuda bilgileri olmaktadır. Fakat bir konuyu yeterince anlamadan ve üstünde düşünmeden, mantıksızca kararlara varabilmektedirler. Çevresinde her şey yerle bir olmuş görünse bile, olağanüstü tutkusu yaptığı işin peşini bırakmasına engel olacaktır ve büyük bir bağlılıkla yaptığı işi sonuna kadar götürecektir. Sessiz bir işçi, zamanı iyi ayarlayan uzman bir yöneticidirler. Yavaşça birtakım arkadaşlıklar kurar ve bir gün birdenbire idareyi ele almaktadırlar. Olabildiğince arka planda kalmak, Yengeç burcunun huylarının en dikkat çekenlerindenidir. Olay çıkartmaktan da hoşlanmamaktadırlar. Onlarla geçinebilmek için, vazgeçemeyecekleri eski model usullerine katlanmak gereklidir, çünkü alışkanlıklarına çok bağlıdırlar. Kincilik yaradılışlarında vardır. Başarılı ve aranan bir kişi olmak onlara, özellikle zevk vermektedir. Hedeflerine varmak için, yardım alabileceklerine inandıkları sürece, iş ortaklığı yapacaklardır, yoksa ortağını da herhangi bir insan olarak değerlendireceklerdir. Çok geçmeden onların huysuzluklarından ve ters cevaplarından o kişiden hoşlanıp hoşlanmadıkları anlaşılabilir. Kaderlerine boyun eğmeleri için, işi olurluna bırakmaları, ortaklıklar için bir tehlike olabilmektedir. Yengeçler kendilerine baskı yapılmasından hoşlanmamaktadırlar. Zihinleri genellikle geçmişle ilgili olduğundan işyerleri antikalarla ve eski püskü eşyalarla dolu olmaktadır. Duygusal ülkücü, duyarlı ve çok çabuk kırılan bir kişidirler. Gücendikleri takdirde hasta bile olabilmektedirler. Kendilerine yapılan aşağılamayı kesinlikle unutmamaktadırlar ve yine aynı duruma düşmemeye çalışmaktadırlar. Kendi başlarına çalışmak isteyebilmektedirler. Fakat bu durum onlar için pek de uygun bir tercih olmamaktadır. Önlemci ve tutumludurlar. Onların iyiliklerini düşünüldüğünde daha çok çalışacaklardır. Olumsuz bir Yengeç ortağı, sessizliğinin yanı sıra, huysuzluğu, kararsızlığı keyifsizliği ve tutuculuğu ile aşırı derecede duyarlı bir kişidir.(www.burc.web.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Yengeç'in hassas, kırılgan, duygusal yapısı iş hayatında da kendini göstermektedir. Yengeç hedefe direkt olarak gitmektense, daha çok etrafında dolaşp, şartları anlamaya ve güven elde etmeye çalışmaktadır. Bu karakteristiği iş yaşamına ihtiyatlı adımlar, güvenli girişimler ve sonuç elde edilebilecek adımlar olarak yansıtmaktadır. Öncü nitelikte olan Yengeç aslında kendisinden beklenmeyecek kadar liderlik özelliklerini de taşımaktadır. Duygusal yanı insanların beşeri ihtiyaçlarına karşı da duyarlı olabilmelerini sağladığı için, özellikle yönetim seviyelerinde başarılıdır. Çalışma ortamının güvenli, uyumlu ve huzurlu olması için Yengeç elinden geleni yapmaktadır. Ayrıca sezgilerini iyi kullanan Yengeç, koruyan ve esirgeyen doğasıyla sevilen bir iş arkadaşı ya da patron olmaktadır. Sadakat ve sorumluluk duygusu her başladığı işin sonunu getirmesine ve başarı elde etmesine yardım etmektedir. Dünyayı fethedecek kadar güçlü olmasa da, kendine ve birlikte olanlara güzel bir dünya yaratacak kadar gücü ve sevgisi sahiptirler. Aileye, atalara ve toplayıcılığa olan düşkünlüğü nedeniyle, iş yaşamında da gereksiz israftan ve harcamalardan kaçınmak istemektedir. Yengeç'in ofisi bir yuvayı aratmayacak kadar sıcak ve rahat bir ortamdır. Koleksiyonlarını ya da aileden kalan yadigârları sergilediği bu mekân, zaman zaman kendi mahremiyeti için kabuğuna çekildiği bir sığınaktır. En tipik Yengeç meslekleri yiyecek-içecek, otelcilik ve gıda alanlarından çıkmaktadır. Bunun yanında Yengeç esirgeyen, kollayan yapısı nedeniyle çok iyi öğretmen, dadı, hemşire ve doktor olmaktadır. Emlakçılık, denizcilik gibi meslekler de severek yapacakları arasındadır. (www.burclar.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Bu burçta doğan kişilerin üstün yeteneği sabırlı olmaktır. Merhametli, yumuşak huylu ve iyi niyetli olmalarına rağmen çok dikkatsizlerdir. Yolculuğu çok severler; büyük denizci, kaptan ve araştırmacı olmaktadır. Ama tipik yengeç burçları yıllar süren maceralardan sonra ana vatanlarına, baba ocaklarına dönerler; orada dünyanın en mutlu kişisi olurlar. Turizmcilik, otelcilik, ithalat-ihracat, pilotluk, gemicilik, petrolcülük ve sıvı maddelerle ilgili meslekler, kimyagerlik, eczacılık başarılı olacakları mesleklerdir.(Bugün Gazetesi Rüyalar Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000: 482-486)

2.6.5. Aslan Burcu

Aslan burcuna sahip kişiler dediğim dedik, sahip olma duyguları kuvvetli, çok gururlu bir kişiliğe sahiptirler. Lüks, gösteriş, ihtişam ve parlak bir hayatın içindedirler. Arzuladıkları dünyayı yaratmak için öyle müthiş bir performansla çalışırlar ki, sonunda istediklerini elde ederler. İçlerinde o kadar güçlü bir enerji vardır ki bu enerjilerini dışarı çıkartamazlarsa kendi kendilerini yakarlar. Fakat güneşin yeryüzündeki temsilcisi aslanlar bulundukları yerde dikkatleri çekmeyi bilirler. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 16-17)

Güvenli, enerjik, gururlu Aslan merkezde olmayı, fark edilmeyi sevmektedir. Liderlik özelliği çok kuvvetli olduğu için, takım çalışmalarında otomatik olarak başı çekmektedir. Risk almaya meraklı yapısı, zaman zaman tehlikeli durumların iş yaşamında da doğmasında temel neden olmaktadır. Sahnede olmak ihtiyacı, etrafındaki insanların O'nu bir model olarak algılamalarının en temel nedenidir. Başarısızlığı ve hata yapmayı kendine yakıştıramadığı için, girdiği yolda canla başla çalışarak ve gerekeni yapmakta, tüm enerjisini kullanmaktadır. Adaletli ve bonkör yapısı, pek çok iş ilişkisinde hakem rolünü üstlenmesine neden olmaktadır. Sadakati kuvvetli olduğu için uzun yıllar aynı şirkette çalışmayı isteyebilmektedir. Yaratıcılığı da kuvvetli olan Aslan, her işini ve başarısını bir eser olarak algılamaktadır. Aslan'ın içinde bulunduğu ya da liderlik ettiği ekibin kazanmamak gibi bir lüksü olmamaktadır. Dolayısıyla Aslan'la çalışan insanlar, eğer yeterli performans göstermezse, ciddi problemler yaşanabilmektedir. Ya da tam tersi, kazananla beraber olmak isteyen herkes, Aslan ile çalışmak için özel çaba sarf etmektedir. Aslan'ın ofisi bir kral dairesi gibidir. Gösterişli mobilyalar, konfordan çok statüko sağlamaktadır. Tüm başarılarını, ödülleri, şiltlerini Aslan da, Koç gibi sergilemekten zevk almaktadır. Hangi sektör olursa olsun Aslan en tepede, yönetici pozisyonunda olmak ister ve gerçekten de bunu başarıyla yapmaktadır. Fakat özellikle eğlence sektörü, borsa ve spekülasyon alan, sahne sanatları Aslan'ın zevkle ve başarıyla çalıştığı arenalardır. (www.12burc.com; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Aslan hiçbir zaman ikinci planda bulunmak istememektedir. Kendilerine üstünlük işareti gösterilmesinden hoşlanmamaktadır. İyi bir ortaktır ama işi

üstlenecek birisi varsa kendisidir. Geniş yürekli, iradeli ve güvenilir bir kişidir. Çalışmak için olağanüstü bir enerjiye sahiptir. Bir proje ile gerçekten ilgilenmişse kendisini yıpratmak ölçüde bu işe vermektedir ve bir aslan idare edilirse büyük yararı dokunmaktadır. Bir Aslan ile yapılacak ortaklıktaki başarının ilk koşulu, gerekli kontrolleri kendisine vermektedir. Güvenilirdir ve kendi işini başarı ile yerine getirmektedir. Yalnız onun kendi bölümünde kalmasına ve özen gösterilmelidir. Yoksa o, Aslanca bir davranışla diğer bölümlere de sıçrayıp, oranın da patronluğuna başlayabilmektedir. Aslanlar güvenilir ve soylu davranışları olan kişilerdir. Herkes ona saygı duymaktadır. Kişiliğinin keskin çizgileri olan geçinilmesi zor bir kişidir. Sevimliliğini kullanmaya başladığında insan ilişkileri alanında çok beğenilen ve aranılan bir tip olmaktadır. Bunun yanında havalı da davranabilmektedir. Kendisi her şeyi en iyi bilen kişidir ve herkesin de bunu görmesini beklemektedir. Aslan gösterişçidir. Bir seyirci kitlesi tarafından beğenilmek kadar bayıldığı bir şey yoktur. Aslan ayrıntılı ve tekdüze işlere yatkın değildir. Doğuştan önder yaratılışlı olduğundan olayları kendisinin yönettiğini sanmaktadır. Geniş bir ufuk ile yaratıcılık isteyen işlerde mutlu ve verimlidir. Kesinlikle düşünce insanıdır. Dramatik yanı oldukça gelişmiş olup, kontrol edilmezse utanç verici bir gösteriş budalası olmaktadır. Müşteriler ile olan ilişkilerde Aslan, hemen onların güvenini kazanmaktadır. Tavırları güçlü ve patronca ise de içtenliği kuşku götürmemektedir. Gönülünü bir işe vermeden o iş için hiçbir girişimde bulunmamaktadır. Kimi zaman yaptığı işler o denli özdeşleşir ki, o işi eleştirmek onu eleştirmek gibi olmaktadır. O denli kendine güvenir ki, hakkında bir yakınma duyduğunda bunu diğer kişinin bir yanlış anlayışı olarak değerlendirmektedir. Çok patronca ve baskılı olmaya başlarsa, düşünülenler ona olduğu gibi iletilmelidir. Aslan burcunu ders vermekten ziyade onu yönetmek en akıllıca davranış türü olmaktadır. Bunun yanı sıra gelişmemiş bir aslan çok ağzı kalabalık, anlayışsız, hesapsız dogmatik bir iş ortağının çekemeyeceği kadar huysuz olmaktadır. (www.burc.web.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Emrindekilerden kesin bir saygı ve sadakat beklemektedirler. Otorite ve yetkilerine yetkilerini sorgulamaya cesaret eden herhangi bir kişinin varlığını ya da bir komployu sezerlerse, buna şans tanımaz, kısa keserler bir "cüce ayaklanması" 'na hiçbir zaman izin vermemektedirler. Ün, Aslanlar için paradan daha önemlidir.

Unvan ve makama çok önem verirler. Saygı gösterileri onların için büyük bir memnuniyet kaynağıdır, çünkü bu, büyüklüklerinin ve hükümdarlıklarının kabul edilmesidir. Bütün girişimlerin tepe noktasında bulunurlar. Tartışılmaz yönetici niteliklerinden kaynaklanan mantıklı ve açık hükümlerle, ölçülü ama hızlı hareket ederek, gerçekten önemli işlerin üstesinden gelirler. (www.burclar.gen.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Dikkat çekebilecekleri, kendilerini gösterebilecekleri, organize edip idare edebilecekleri çalışma alanları onlara göredir. Lider ve yönetici bir burçtur. Çabuk kavrama, yaratma, kolay karar verip uygulama özellikleri bu alanda onları yükseltir. Cesaret, güç, dayanıklılık, canlılık isteyen ve ün getirecek meslekler Aslanlara biçilmiş kaftandır. Kurallara zorunlu olarak uymak, emir olmak, yönlendirilmek hiç hoşlarına gitmez. Çok zirvede bir meslek olmasa da keyfince çalışabileceği bir iş olması yeterlidir. Zaten onlar hangi işe sahip çıksalar onu mutlaka değerli hale getireceklerdir. Müdür, direktör, komutan, organizatör, yönetim kurulu başkanlığı, müfettişlik, öğretmenlik, okul, otel, lokanta, eğlence yeri ve benzeri işyerlerinin işletmeciliği uygun mesleklerdir. Piyango, toto, kumarhaneler, eğlence tertip etme gibi uğraşılarda ilgi alanları arasında olup şans oyunlarını denerler. Sahne, perde, müzik alanı, modacılık, reklamcılık, ticaret, temsilciliği, dekorasyon, süsleme ile ilgili çeşitli dallar mimarlık, kuyumculuk, heykeltıraşlık ve ressamlık onların alanlarına girer. (http://www.fikiravcisi.com/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Aslan burcuna sahip kişilerin asil bir yanı, idareci ve yönetici özellikleri vardır. Üstün yetenekleri plan kurmak olan bu burcun, özellikleri ise cömertliktir. Emelleri yükseğe ulaşmak olan bu burcun zaafları ise kendini çok beğenmektir. İdarecilik ve yöneticilik özelliklerini ticaret ve toplum hayatında kullanırlarsa, başarılı olacaklardır. Fakat otorite konusundaki isteklerini belli bir sınır dâhilinde tutmadıkları takdirde kendilerini beğenip tahakküme başlarlar. Mıknatıs gibi bir kişiliğe sahiptirler. Etkilemek istedikleri insanı görmeleri yeterlidir. Önemsiz ve küçük şeylere kayıtsız kalmaktadırlar. İstekli, azimli, üretici, yorgunluk nedir bilmemektedirler. Başarılı olacakları meslekler ise askerlik, doktorluk, kimyacı, dişçi, güzellik uzmanı, demir-çelik alanları, hava, kara ve denizle ilgili işler .(Bugün Gazetesi Rüya Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:486-489)

2.6.6. Başak Burcu

Başak burcuna sahip kişiler düz bakımlı saçları, keskin hatlı burun ve çeneleri ile kendilerini gösterirler. Hayatları boyunca bitmek bilmez hazırlık içindedirler. Uzun uzun gelecek planları yaparlar ve bu planlarını nasıl uygulayacaklarını en ince ayrıntısına kadar hesaplarlar. Kolay kolay bir işe girmemektedirler. Fakat başladıklarında da bir daha vazgeçmeden o işi bitirmektedirler. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 18-19)

Başak burcu bireyleri, analiz etmeyi, küçük parçalarına ayırmayı ve sonuca bu yollardan ulaşmayı sevmektedirler. Zekâ seviyesi oldukça yüksek olan Başak, pratik çözümler üreterek diğer insanlara hizmet etmeyi istemektedirler. Çok net görülmesi de ikinci iyiye yetinmesi mümkün olmayan Başak, iş yaşamında da başarılı olmak, yaptığı şeyi mükemmel ulaştırmak için elinden geleni yapmaktadır. Toprak elementindeki Başak iş hayatında pratik, realistlik ve ulaşılabilir amaçlara kanallı olmaktadır. Sorumluluklarını çok iyi kavrayan Başak, organizasyon yeteneği ve detaycılığı ile mesleki yaşamında da fark edilmektedir. Başak'ın en büyük dezavantajı mükemmel olmayan hiç bir şeyden tatmin olamaması ve sanki hiç bir performans elde edilmemiş gibi davranmasıdır. Hem kendi sinir sistemini, hem de birlikte çalıştığı insanlarınkini ciddi şekilde yıpratması ve insani ilişkilerde problemler yaşaması bu yüzdendir. Başak yardımsever bir iş arkadaşıdır. Bildiği ne varsa birlikte çalıştığı insanlara daha sorulmadan aktarmaktadır. Analitik yapısı nedeniyle, özgün problemlere özgün çözümler getirerek başarının anahtarlarını ekibine vermektedir. Ancak eleştirel yapısı birlikte çalıştığı insanlar tarafından anlaşılınca ve kabul görünceye kadar, benimsenmesi zaman almaktadır. Başak'ın ofisi son derece düzenli, belki bir kütüphaneyi belki de bir hastane odasını andırmaktadır. Her şeyi yerli yerine koymadan işe başlayamayan Başak, ofisteki hijyene ve temizliğe de en az evdeki kadar dikkat etmektedir. Rakamlarla ve sayılarla arası çok iyi olan Başak muhasebe konusunda son derece başarılıdır. Bunun dışında servis sektörü, sağlık ve bakım sektörü başarılı olabileceği, kendi gösterebileceği alanlardır. (www.astroloji.org; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Başak'lar güvenilir ve sabırla çalışan bir ortak olmaktadır. Genellikle utangaç olup toplu kurallarını kitaplarını ve işlerini yeğ tutmaktadırlar. Yabansılıklarını göstermemektedirler. Çok konuşmaktadırlar ancak yabancılara karşı soğuk olmaktadır. Başakların yararlı düşünceleri olmaktadır. İşleri pratik yönden çözmek için çalışır ama kendi düşüncelerini hiçbir zaman kabul ettirmeye çalışmamaktadırlar. Yönetmeye hevesli değildirler, komutları yerine getirmek ve hizmet etmek üzere yaratılmışlardır. İnsanların çoğu işi bırakıp gittiği zaman bile Başak, bütün gün çalışıp işi yürütür ve herkesin neden çalışmadığını merak etmektedir. Başak ilerici bir düşündürdür fakat düşüncelerini ender olarak ortaya koymaktadır. Çevresindekiler ve kendisi için her şeyin en iyisini istemektedir. Alçakgönüllüdürler. Yapacağı iş yer temizlemek bile olsa yüksünmeden yapmaktadırlar. Çok duygulu ve gururuna düşkündürler. Siz de gördüğü bir kusuru çekinmeden size aktarmaktadırlar fakat bu ona göre yıkıcı bir eleştiri olmayıp, yalnızca size yararlı olması yönünden düşünülmüş bir uyarı olmaktadır. Parayla araları çok iyidir. İşin finansman yönüyle ilgilenmektedirler. Zor pazarlıklara girmekte ve kolaylıkla sonuçlandırmaktadırlar. İş konusunda duygusallığa yer vermemektedirler. Son derece katı ve kuralcıdır. İlgilendiği konuların en ince ayrıntılarına girmektedirler. Doğru ile yanlış duygularına dayanarak değil araştırma sonuçlarıyla bulmaktadırlar. "Perfeksiyonist" olup, bu özelliğini her olayda ortaya koymaktadırlar. Başaklar yaradılışı hemen her işe yatkın olduğundan kendisinin dünyayı daha iyi yapacağına inanmaktadırlar, her şeyin iyi gitmesini istemektedirler. Her zaman söylediğinden daha iyi iş yapmaya hazırdırlar. Eşyaları yerlerine yerleştirirler, günde 10 kez masayı temizlerler Kısacası sürekli sinirlidirler. İşyerlerinin temiz olmasına çok özen göstermektedirler. Yay, Balık ya da ikizler onu fazla inceleyici bulmaktadırlar. Olumsuz bir Başak ise, güvenli koşullarda çalışmak istemekte ve kişilerin yanlışlarını bulup çıkarmaktan zevk duymaktadırlar. (www.burc.web.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Detaylara inmeyi, ayrıntılarla uğraşmayı gerektiren ve titizlik isteyen iş alanları Başak'lara göredir. Şikâyet etmeden, yorulduklarını anlamadan, en mükemmeli yakalamak için didinir durmaktadırlar. Başkaları için "gereksiz" değerlendirilen bazı konular da onların ısrarlı çaba alanlarıdır. Araştırma alanları;

tıbbın çeşitli dalları, biyokimya, öğretmenlik, hemşire, psikolog, sağlıkla ilgili çeşitli hizmetler, garsonluk, temizlik işlen uygun mesleklerdir. Hesap işleri, muhasebe, sekreterlik, eleştirmen, gözlemcilik, kütüphanecilik, arşiv işlen, tarihçi, bulmaca hazırlama, güldürü yazarı veya komedyenlik onların başarı sağlayabileceği alanlar. Moda dünyasında da yerleri vardır. Mankenlik, fotomodellik, konfeksiyon, desinatörlük meslekleri de Başak'lara uygundur.(blog.milliyet.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Bu burçta doğanlar mantık sahibi kişilerdir. Duygusallıktan ziyade entelektüel ve pratiktirler. Her şeyi olması gereken yere oturtmaya çalışmaktadırlar. Değerlendirmede adildirler ve değerleri görüp hakları neyse verirler. Pek az överler ve aşırı methetmezler. Onlar için zor diye bir şey yoktur. Çok çalışırlar ve sonunda başarılılar. Çevresindekilere yardımı sevmektedirler. Görevlerinin esiri ve detayların kurbanı olurlar. Başarılı olacakları meslekler çeşitli ilim alanları, eczacılık ve teknik alanlar, edebiyatçı, yazar, gazeteci, yayıncı, kitapçı, matbaacı, sekreter, araştırmacı, postacı ve muhasebecidir. (Bugün Gazetesi Rüya Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:489-492)

2.6.7. Terazi Burcu

Bu burca sahip kişiler yaşadıkları her yerde uyumun dengesini aramaktadırlar. Uyum yok ise de yaratmaya çalışmaktadırlar. Fakat bunu zorla yapmamaktadırlar. Hayatlarında asla şiddete yer olmayan bu burca sahip kişiler tıpkı havanın her yere nüfuz etmesi gibi olayların içine girerek, sessiz ve yumuşak bir biçimde arzuladıkları değişikliği yapar ve istedikleri uyumu ve güzelliği yaratmaktadırlar. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 20-21)

Çok boyutlu düşünmekten dolayı karar vermekte zorluk çekmesine rağmen, Terazi aldığı kararları muhakkak uygulamaya koyar ve başarılı olmaktadır. Adalet ve hak duygusu iş yaşamında da dikkat çekmektedir. Terazi Öncü kalitesi nedeniyle liderlik etmeyi sever ve bunu hak etmek için de elinden geleni yapmaktadır. Hava elementinden olan Terazi burcu bireyleri, sosyal olarak çok canlı ve girişkendirler. İletişimsel yetenekleri, doğal nezaketleri ve diplomasiyi iş yaşamında da sevilen ve

takdir edilen insan olmalarına nedendir. Uyum ve huzur ruhsal dinginliği için temel ihtiyaç olan Terazi, iş yaşamında da tartışmalardan, çekişmelerden mümkün olduğunca uzak kalmaya dikkat etmektedirler. Bu rekabete girmediği anlamına gelmemektedir. Ancak rakiplerini bile stratejik ve zarif bir şekilde manipüle etmeyi tercih eden bir yapısı vardır. Kendinde eksikliğini gördüğü noktaları tamamlayacak bir partnerle, ortakla birlikte çalışmak Terazi için ideal olmaktadır. İnsan ilişkilerindeki becerisi, dengeyi bulabilmek için çaba sarf etmesi, özellikle iş yaşamında aracı, arabulucu gibi sorumlulukları almasına nedendir. Estetik değerlerine ve dış görüntüsüne verdiği önem, iş yaşamında da fiziksel olarak dikkat çekmesine ve cazibesini bağlantıları için kullanabilmesine yardım etmektedirler. Terazi'nin ofisi rafine bir zevkle döşenmiş, güzel, kişiliğini yansıtan objelerle süslenmiştir. Terazi ofisinde taze çiçekler bulundurmayı ve kaliteli içeceklerle misafirlerini ağırlamayı tercih etmektedir. Diplomatik yapısı, arabulucu özellikleri nedeniyle Terazi siyasette ciddi başarılar kazanabilmektedir. Bunun yanında, hak ve adalet duygusunun gelişkinliği hukuk sistemi içinde gerek akademisyen, gerekse aktif olarak başarılı olmasına ve tatmin sağlamasına yardımcıdır. İnsan ilişkilerine verdiği değer ve bu alandaki doğal yeteneği, danışmanlık, psikologluk ve psikiyatrılık gibi mesleklerde de öne çıkmasını sağlamaktadır.(www.burclar.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Terazi insanı en iyi ortaktır. Terazi "ortaklık" burcu olup, bu kavram Terazi ile simgelenmektedir. Terazi insanı birlikte çalışmayı seven, akılcı bir kişi olup, diğer burçlardan daha dengeli olmaktadır. Başarılı olmayı sevmektedir. Sonuca varmak için her yolu denemektedir. Yaşamın iyi şeylerinden hoşlanmaktadır. Yaşamı kolaylaştıran paradan haberdardır. Teraziler gençliklerinde, her şey yoluna girinceye dek özveride bulunmayı bilmektedir. Parayı bulunca da kendi haklarını biraz fazlasını da harcamaktadır. Lüksten hoşlanmakta, iyi döşenmiş bir işyeri ve lüks bir gardıroba sahip olmayı sevmektedir. Kişilikleri tam olarak yerleşmemişse para tutkusu onları peşinden sürüklemektedir. Teraziler tutucu olup kesinlikle de devrimci değildirler. İyi sonuçlar almak için temiz ve güzel iş ortamlarına gereksinimleri vardır. Çok sakın görünmelerine karşın Terazilerin hemen sinirlenen ve hemen mutlu olabilen bir kişilikleri vardır. Terazi ortaklık kurmak için çekici bir kişidir. Hiçbir

zaman işe karışmaz, sizi yönetmeye kalkışmamaktadır. Kişileri uymaları gereken kurallara doğru yöneltmekte ve bunu da iterek, tartışarak değil, akıllıca yapmaktadır. Ortağının aklına bir düşünce sokarak onu yavaş yavaş zihninizde yaşatmayı denemektedir. Kavgaya pek girişmemektedirler. Her taktiği kullanarak sizi sonunda mutlu etmektedirler. Teraziler özgürlük ve eşitliğe inanmaktadırlar. Kendileri için ne isterlerse başkaları için de aynı şeyleri istemektedirler. Terazi ortağınız anlaşmazlıkları gidererek, müşterilerinizi hoş tutmaktadırlar. Diplomatik ruhlu olup ve ev sahipliğini kolayca yüklenmektedirler. Oldukça işlek bir zekâları vardır. Duyguları kararlarını değiştirmemektedir. İş duygusal açıdan ele almamaktadır. Terazi ortağın haklarını ortağı orda olmasa bile korumaktadır. Dostlarını güvenini yitirmek istememektedir. Eğer yanlışlıklar görürse (ki bulur) görmezlikten gelmektedir. (www.teraziburcu.net/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Denge ve adaletin gerekliliği her alanda önemli rolleri olmaktadır. Güzel sanatlar ve müzik denilince de akla Teraziler gelmelidir. Kararlı olmayı başarabilir, tembelliği yenebilir ve yalandan kaçınırsa başarılı olmaktadır. Ortak çalışmalar için de tercih edilen kişilerdir. Ortaklıkları genellikle verimli olmaktadır. Sanatçı, şair, müzisyen, heykeltıraş, mimar, eksperlik, güzellikle ilgili konular, kozmetik sanayi, kuaförlük, berberlik, makyaj uzmanlığı, giyim, moda ve tekstil alanları, estetik, güzellik uzmanlığı da ideal mesleklerdir. Ticaret yapabilecek özelliklere de sahiptirler. Avukat, hâkim, diplomat, siyaset alanı, politika, sosyal uzmanlık başarılı olabilecekleri meslekler arasındadır.(www.fikiravcisi.com/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Terazi burcunun üstün özelliği dengeli ve ölçülü olmaktır. Amacı zengin ve düzenli bir hayat sürmek olan bu kişilerin en büyük özellikleri ise saygı ve zarifliktir. Bu kişiler iş ve ticaret konusunda zekidirler; bu yanlarını iyi kararlarla destekleyebilirlerse, hem şan, şöhret kazanırlar; hem de zengin olabilirler. Kesin karar vermekte zorlanmaktadırlar fakat başarılılarsa harikalar yaratabilirler. Müzisyen, ressam, heykeltıraş, şair, sahne ve film artistliği, el sanatları, mimar, çiçekçi, parfümcü, konfeksiyoncu, tuvalet malzemesi yapımcısı, terzi, nakışçı, bankacı, politikacı, hukukçu, din işleri ve mühendislik gibi alanlarda başarılı olabilirler. (Bugün Gazetesi Rüyalarda Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:492-495)

2.6.8. Akrep Burcu

Kuvvetli iradesi, gerçeklerin ardından vazgeçmeden ilerlemesi, analitik ve derin düşünen yapısıyla, Akrep iş yaşamında önemli bir yere sahiptir. Organizasyonun içinde bir Akrep'in bulunması her zaman için büyük avantajdır. Genellikle sakin, yardımsever ve kendi halinde gözüken Akrep, aslında içten içe oldukça hırslı ve amaçlarına bağlı bir yapıdadır. Amacına direkt olarak ulaşmayı tercih eden Akrep, kimsenin düşünmediği, farkına varmadığı boyutları, gerek analiz yeteneği, gerekse sezgilerinin yardımıyla hesaba katmaktadır. İş yaşamında Akrep'in en büyük dezavantajı şüpheciliğidir. Güvenmekte oldukça zorlanan Akrep, çoğu zaman delegasyon zorluğu da yaşadığı için, kendini aşan yüklerin altına girebilmektedir. Yönetmeyi, domine etmeyi, problemleri radikal şekilde çözmeyi ve uygun şekilde yaratıcılığını kullanmayı seven Akrep, zaman zaman öfkesini kontrol etmekte zorlanabilmektedir. Sadakati ve kalıcılığı tercih eden Akrep'in tatmin olduğu ve gelecek gördüğü durumlarda uzun süreler aynı işte çalışması mümkün olmaktadır. Kaybetmekten ne kadar hoşlanmasa da, Akrep'in kendini yenileme, tazeleme gücü yüksek olduğu için, her türlü kötü tecrübeden sonra, Promete'nin kendi küllerinden doğuşu gibi, yeniden ayağa kalkmakta ve işin başına geçmektedir Akrep'in ofisi genellikle loş, kendine yetecek kadar eşya ile döşenmiş, bir iki hatıratı barındıran bir mekândır. Özel değeri olan bir mekandan çok, kendine konsantre bir şekilde çalışabileceği bir ortam yaratmak istemektedir. Her türlü dayanıklılık gerektiren alanda Akrep kendine has yetenekleriyle başarılı olmaktadır. Özellikle şüphe etmeyi, derin araştırmayı gerektiren müfettişlik gibi meslekler Akrep için son derece uygundur. Denizcilik, özellikle açık deniz kaptanlığı, Akrep'in severek yapacağı meslekler arasındadır. Bunun yanında, psikoloji, hipnoz gibi ruh sağlığıyla alakalı konular da Akrep tarafından meslek olarak benimsenebilir. (www.astroloji.org/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Bu kişiler sonsuz bir sabırla dolu olup dayanıklılık ve doğruluk konusunda tutkulu olmak gibi müthiş meziyetlere sahiptirler; fakat davranışlarındaki feveran onları bir ortaklık için düşünülmeyen bir aday durumuna sokmaktadır. Akrebin ilk göze çarpan özelliği zekâsı olmaktadır. Olabildiğince az konuşarak, şaşılabacak bir yerindelelikle konunun can alıcı noktasına gitmektedir. Karşısındakini yeterince parlak

bulmuyorsa Akrep büyük bir olasılıkla o konu üzerinde tartışmaya bile yanaşmamaktadır. Yalnız bir başka hedefi olduğunda, karşısındakinin zayıf noktalarını saptayıp, onu pohpohlayarak işine geldiği gibi o kişiden yararlanma yoluna gidebilmektedir. Karşısındakinin ortaklığını istiyorsa, hemen konuya girerek tüm olaylar hakkında bilgi beklemektedir. Çünkü Akrep iş konusunda başarı ve başarısızlık oranını, olağanüstü bir sezgi ile ölçerek tartmaktadır. Yıllar sonrasını, gelecek dönemleri, gelişmeleri çok iyi irdelemektedir. Bu irdelemeyi bir bilgisayar gibi ayrıntılı ama yoğun bir duygu katkısı ile gerçekleştirmektedir. Hiçbir zaman pes etmeyen bu ortak, ancak rakiplerini uzlaşmaya yaklaştırır ya da pes ettirir. Onun baskısından kurtulmak için vazgeçmek en iyi çözüm yolu olmaktadır. Bunun yanı sıra işin ağırlığına aldırmadan yıllarca çalışabilmekte, kazanmak için kendisini çok zorlayarak kendi kendisinin yıkımına bile neden olabilmektedir. Meydan okumayı kesinlikle hafife almaz, aptallarla uğraşmaz amacı uğruna ölünceye dek savaşmayı göze alabilmektedir. Akrep çok inatçıdır. Görüşlerini kolay kolay değiştirmemektedir. Çelişkili bile olsa düşüncesini savunmaktadır. Savunma amacı çoğu kez tartışmanın mantığını kavramak değil karşısındakini yok etmektir. Akrebe tutarsızlık göstermek, onu kızdırmaktadır. En az onun kadar çalışılmasını beklemektedir. Yeni koşullara uymakta zorluk çeker ve zarar etse bile alıştığı yöntemleri değiştirmek istememektedir. Yokluğunda işlerin aksayacağını düşündüğü için yıllarca tatile çıkmayabilmekte, dahası hasta bile olsa çalışmayı sürdürebilmektedir. (www.akrepburcu.net/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

İncelemeye uygun, kapsamlı ve gizemli konular onlara göredir. Analizci özellikleri seçtikleri konuda zirveye çıkmalarına yardım etmektedir. Üstün körü şeyler onları tatmin etmemektedir. Yapınca tam yapmaktan veya hiç yapmamaktan yanadırlar. Matematik, tıp alanı ve özellikle operatörlük, madencilik, arkeoloji, antropoloji, kimya, fizik konuları ile ilgili işlere uygundurlar. Bilim adamı, araştırmacılar, ruhsal çözümlemeler, , psikanalistler Akrepler, içinden çıkmaktadır. Gizlilik, takip gerektiren işler, dedektif, polis, askerlik alanları, astroloji, gibi sezgi desteği isteyen konular, büyü, fal, medyumluk ilgi alanlarıdır. Politikacılık, medya sektörü uygun alanlardır. Yeraltı, mağaralar, yanardağ konuları ilgi alanlarıdır. Ayrıca çok güçlü, kariyer edinmiş, profesyonel ve kendine özgü sanatçılar da Akrep

burcu insanlarından sıkça çıkar. Seçtikleri her meslekte bir şekilde kendilerinden bahsettirmeyi becerirler. (blog.milliyet.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

En üstün yetenekleri sezgileri olan bu burcun en büyük özellikleri ise kararlılık ve inceleme yeteneğidir. Emelleri zenginlik ve yenmeleri gereken özellikleri ise acımasızlıkları ve ihmalkârlıklarıdır. Güçlü ve kurnaz kişilikleri sayesinde asla kaybetmezler. Ama çevresindekilere de candan bağlıdırlar. Girişkendirler; büyük bir güçleri, analizci kafaları ve doğal bir çekicilikleri vardır. Yöneticilik, organizatör, endüstri lideri, komutan, satış yöneticisi, müdür, operatör, dişçi, teknik mühendis, gazeteci, kimyacı, müzisyen, makineci, müzik aletleri yapımcısı, çiftçi, tamirci, denizci veya havacı, yazarlık başarılı olabilecekleri mesleklerdir .(Bugün Gazetesi Rüyalara Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:495-498)

2.6.9. Yay Burcu

Gülmeyi, konuşmayı, eğlenceyi çok seven Yay, iyimser ve yardımsever bir insandır. Kolay adaptasyon sağlayabilen yapısı ve çok yönlülüğü ile karşısındaki insanı kolayca etkisi altına almaktadır. İnandığı şeylere öylesine derinden bağlıdır ki, karşısındakini de ikna etmektedir. Dolayısıyla özellikle satış ve pazarlama konusunda Yay oldukça büyük başarılar elde etmektedirler. Optimist bir yapısı olduğu için, her türlü negatif durumda bile, sonuna kadar emek harcamaktan çekinmemektedir. Ancak kendini rahat hissedebilmesi ve faydalı olabilmesi için özgür olmaya da ihtiyacı olmaktadır. Bilginin güç olduğuna inanan Yay işiyle direkt ya da endirekt bağlantılı her konuda bilgi sahibi olmaya ve donanımını geliştirmeye çalışmaktadır. Seyahati, hareketi ve macerayı seven Yay için rutin görevler ve ofis işleri sıkıcı gelmektedir. Özellikle dış ilişkiler gerektiren alanlarda organizasyon için Yay'ı görevlendirmek, başarının garanti altına alınması demektir. Genelleştirmeye ve globalleştirmeye olan eğilimi zaman zaman detayları atlamasına neden olsa da, hedefi bütün haliyle hayal eden Yay, mutlaka oraya bir şekilde ulaşmaktadır. Yay genellikle ofis dışında olmayı tercih ettiği için, aslında nerede çalıştığının çok önemi olmamaktadır. Ancak klostrofobik yapısı nedeniyle, dar, karanlık, sıkışık ortamlar veriminin düşmesine neden olmaktadır. Muhakkak ofisinde farklı yolculuklardan aldığı hatıralar bulunmaktadır. Seyahat ve hareket gerektiren her iş Yay için son

derece uygun olmaktadır. İkna kabiliyeti, adaptasyon yeteneği ve inançlı doğasıyla Yay satış alanında büyük beceri sergilemektedir. Bilgiye verdiği önem akademik kariyerde de büyük başarı ve tatmin elde etmesinde olumlu rol oynamaktadır. Dış ilişkiler özellikle Yay için uygundur. (www.astroloji.org/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Yay'ların iş ortağı olarak size vereceği çok şey vardır. Gelişmiş Yay tipleri ile ortaklık kurulması çok yararlı olmaktadır. Geniş görüşlü, pratik, zeki, akıllı, hareketli kişiler olup, en büyük şirketleri bile yönetebilmektedirler. İş ne denli büyükse o denli verimli ve iyi çalışmaktadırlar. Ufak ayrıntılar ve önemsiz işlerle uğraşan bir katip tipi olamamaktadırlar. Kolay uyum sağlayan başarılı kişiler olup, insanları çok sevdikleri halde duygusal bağlantılar kurmamaktadırlar. Her zaman ileriye bakan bu insanlar yalnız o günün sorunlarıyla uğraşamaz, ilerisini de düşünmektedirler. Yay insanı doğuştan şanslıdır. Her zaman dört ayağı üzerine düştüğü için çok da iyimserdirler. Yitirse bile aynı coşku ile işini sürdürmektedirler. Zaman zaman şansına güvendiği için büyük risklere girebilmektedirler. Bu nedenle onu frenlenmeleri gerekmektedir. Ama komut almaktan hiç hoşlanmamaktadırlar. Parasal konularda yargılarına güvenebilmektedir. Hızlı düşünerek işin iyi ve kötü yönlerini hemen kavramaktadırlar. Heyecan ve serüvenden hoşlandığı için kumara yatkın olabilmektedirler. Paraya çok önem vermediğinden su gibi para harcayabilmektedirler. Tuhaf ve başkalarının girmek istemediği işler onu çekebilmektedir. İnsanlara çok güvendiği için kolayca kandırılabilirler. Enerjisini bir projeden diğerine koşarken dağıtabilmektedirler. Bu nedenle işleri yarım bırakabilmektedirler. Bir iş toplantısı yada işle ilgili bir çağrı düzenleme söz konusu olduğunda bu işe ona bırakın, en iyi biçimde başaracaklardır. Güzel konuşması ile ilgi çekmektedirler. İş ilişkilerinde sabırsızlığı yüzünden, planları ve bağlanmak üzere olan işleri bozabilmektedirler. Çoğu zaman tutamayacağı sözler verebilmektedirler. Bu kendine olan güveni ile heyecanından ileri gelmektedir. Yay sorumluluğu asla ortağına yüklememektedir. İşini en iyi biçimde yapmaya çalışmaktadır. Sağlıklarına ve spor yapmaya özen göstermeleri gerekmektedir. (www.burc.web.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Hedeflerine iyi odaklanmalıdırlar. Aksi halde daldan dala konar, mutlu bir çalışma hayatları olmamaktadır. İleri görüşü, yeniliği gerektiren, enerjisini

kullanabileceği fikirsel ve bedensel hareketliliğe müsait, özgürlüğünü kısıtlamayacak, seyahat edebileceği ve meslekler Yay'lara uygundur. Sporun çeşitli dalları, voleybol, futbol veya hayvanlarla yapılan sporlardan at biniciliğine meyil vermektedirler. Spor koçluğu onlara uymaktadır. Eğitim alanı, öğretim görevlisi, öğrencilerin sevgisini kazanabilecek öğretmen, profesör, araştırmacı, din, felsefe bilimi konularında öğrenen ve öğreten kişi olabilmektedirler. Hosteslik de Yay'a uymaktadır. Konuşma ve kalem kullanabilme yeteneği sayesinde sosyal yöneticilik, ticaret, basın, yayım alanı, oyun, mizah, fıkra yazarlığı ve siyaset için de uygun kişilerdirler.(blog.milliyet.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Bu burçta doğan kişiler, bir şeyin sonucu daha ortaya çıkmadan onu görebilmektedir, çünkü zekâsı yay gibi gerilim halindedir. En büyük emelleri üne kavuşmak olan bu burcun kişilerinin yenmeleri gereken huyları ise küçümseme huylarıdır. Bankacılık, komisyonculuk, menajerlik, müdürlük, yöneticilik, politikacılık, çiftçilik, yargıçlık, avukatlık, hukuk müşavirliği, memurluk, devlet adamlığı, hocalık, sanatkârlık, araştırmacılık başarılı olacakları mesleklerdir.(Bugün Gazetesi Rüya Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:498-500)

2.6.10. Oğlak Burcu

Oğlak burcuna sahip kişiler genelde çok ciddi görünmektedirler. Çok gülmemekte, çok konuşmamaktadırlar. İyi yaşamak istemektedirler. Dünyevi nimetlerden olabildiğince faydalanma dürtüsü, çoğu oğlak insanını paraya düşkün hale getirebilmektedir. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 26-27)

Pratik, tutucu, ihtiyatlı doğasıyla, Oğlak Zodyak'ta kariyer ve meslek yaşantısıyla en yakından bağlantılı burç olarak kabul edilmektedir. Çok çalışmayı, üretmeyi seven Oğlak, dikkatli ve planlı adımlarla hedefine ulaşmakta tam bir ustadır. Anlaşılacağı üzere sabır ve dayanıklılık Oğlak'ın en büyük özellikleri arasındadır. İnisiyatif kullanmaktan hiç çekinmeyen Oğlak, Öncü kalitenin etkisiyle liderlik yapmayı da sevmektedir. Toprak elementinden olan Oğlak, her işe başlamadan önce, pratik stratejiler geliştirerek, her ihtimale karşı bir 'B Planı'nı da hazır tutmaktadır. Statükoya ve pozisyona önem verdiği için, hiyerarşik mekanizma

içinde var olmaktan rahatsız olmamaktadır. Ama asıl hedeflediği her zaman en tepedeki koltuktur. Genellikle soğukkanlılığını kaybetmeden, yapılması gereken her şeyi yapan, sorumluluklarının tam bilincinde olarak hareket eden bir yapısı vardır. Çalışırken gözü hiç bir şey görmediği ve etrafında olup bitenlerin farkında olmadığı için, iş ortamındaki insani ilişkileri çok kuvvetli değildir. Rahatlamaya, ara vermeye bile ihtiyaç duymayan Oğlak, rekabete de eğilimli olduğu için iş ortamında zaman zaman 'sevilmeyen' olarak ilan edilirler. Oğlak'ın ofisi kendisine hiç zaman kaybettirmeyecek şekilde donatılmış, pratik bir mekândır. Eşyaların pratik kullanımı ve ihtiyaç duyulan şeyin çabuk ulaşılması birincil öneme sahiptirler. Oğlak strateji üretebilen, planlama yapabilen yapısıyla, hangi sektörde olursa olsun, yönetim seviyelerinde son derece başarılı olur. İdareci olarak, lider vasfını da taşıdığı için organizasyonlarda aranılandır. Maddeyle yakından bağlantılı olan Oğlaklar, form verme yeteneğini kullanabileceği tasarım gerektiren alanlarda da başarılı olacaktır. Oğlak için diğer uygun bir alan da ekonomidir. (www.astroloji.org/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Oğlak için karmaşık ve çift yönlü meselelerden uzak tüm meslekler uygun olmaktadır. İdeal bir hesap memuru ya da bilgisayar programcısı olabilmektedirler, çünkü çevrelerindeki arkadaşları da sayılarla ilgilidirler. Ayrıca gayrimenkul işinde ya da borsada başarılı olabilirler. Temel cümlesi olan "Organize ediyorum" gereğince, organizasyonların kurulması ya da başarı vadeden bir faaliyet alanının yöneticiliği Oğlağa göredir. Hangi mesleği seçerseler seçsinler, eriştiklerinizle uzun süre mutlu olmazlar, kariyer merdiveninin bir üst basamağına çıkmak için çabalarlar. Sabırlarının ve yeteneklerinin buna erişecekleri konusunda şüphe bırakmamaktadır. Tıpkı politikada olduğu kadar, bilimsel alandaki faaliyetlerde de yeteneklidirler. Her iş alanında Oğlaktan, maaşının gerektirdiğinden daha fazla çalışması beklenmektedir. Şef olarak, itaatsizliği ve şahsınıza en alçak sesle yapılan eleştiriyi bile yasaklarlar. Diğer yandan beraber çalıştıkları kişilere karşı, onların sorunlarıyla da ilgilenen, onları maddi ve manevi olarak destekleyen babacan bir amirdirler. Sabahları ilk defa, akşamları da son defa kimsenin taklit edemeyeceği bir iş dağılımı yapmaktadırlar. İş seçiminde sizin için önemli olan kişilik özelliklerinizi tam olarak bilmeniz ve ilgi

alanlarınızı doğru belirlemeleridir. Aksi halde ters yöne giden bir ata binme tehlikesine düşmektedirler.(www.burclar.gen.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Bu burçtan iki tip insan çıkmaktadır. Biri evcil keçiler olup otlağında dönüp durmaktadır. Diğeri ile yaban keçisi olup gözü hep yüksekteki otlara takılı olmaktadır. Dürüst, pratik, çalışkan ve özenlidirler. Burçlar kuşağında karşılaşabilecek iş ve ticarete en yatkın kişidirler. Yöneticilik konusunda onun üstüne yoktur. Uluslararası bir şirketin bile tüm bölümleriyle tek tek ilgilenebilmektedir. En karışık işleri kolayca anlayıp çözümleyebilecek yetenektedir. Sert bir disiplin istemektedirler. Tutucu ve sabırlıdır. Çok tutkulu olmasına karşın yeni yöntemler yerine, alıştığı ve güvendiği yöntemleri kullanmaya yatkındır. Çok uzun süre çalışmaya istekli kişiler hemen bir oğlak ile ortak olmalıdırlar. Çünkü işinden başka bir şey düşünmeyeceklerdir. Aynı davranışı ortaklarından da bekleyeceklerdir. Oğlaklar kestirme yöntemleri kullanmaz ama zamanı iyi değerlendirmektedirler. Bir işe başladıktan sonra boşa zaman harcamamaktadırlar, hemen işi bitirmeye çalışmaktadırlar ancak işlerine başlamaları biraz uzun sürebilmektedir. Çünkü önce inceleyip araştırdıktan sonra işlerine girmektedirler. Beklenmeyen olaylara karşı önlemler almayı sevmektedirler. Oğlak birden bire yükselmek yerine sağlam ve güvenli adımlarla tırmanmayı yeğ tutacaktır. Düzenli işlerden hoşlandığı için işler düzene girince rahatlayacaklardır. Oğlakla geçinebilmek karşıdaki kişiye bağlıdır, çünkü işi birlikte yapmak yerine tek başına çalışmayı yeğ tutacaktır. Ortak yaradılışlı değildirler. Saçma şeyler için para harcamamaktadır. Bir iş sözleşmesini yapılacağı zaman yasalara uygun en iyi koşulları bulmakta ustadır. Bu koşulları da iyi değerlendirip sınırlarının dışına çıkmaz. İyi bir iş adamı ve güvenilir bir kişi olarak tanınmak istemektedirler. En büyük korkuları ruhsal ya da maddesel güvensizliktir. Saygınlığını yitirmek istemediğinden skandallara karışmamaktadırlar. Eli açık bir patron değildirler. İşçilerine dürüst davranır ama anlaşmasının üstünden bir kuruş ödeme yapmazlar. Zamanını ve emeğini nasıl bol harcıyorlarsa para ve olanaklarını vermekte de o kadar eli sıkıdır. (www.mavifal.com; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Sabır, disiplin, otorite gerektiren işlerde hem çalışan hem de işveren olarak çok başarılı olmaktadır. Adalet konusunda hassastırlar. Kurallara uyar, asla taviz vermez ve verdirmemektedirler. Çabukluk, yenilik, serilik gerektiren işler onlara hiç

uymamaktadır. Ayrıntıları uzun uzadıya dikkatlice incelemeye bolca vakitleri olmalıdır. Oğlak burcu yöneticilik ve tek konuda uzmanlık burcudur. Müdür, şef, idareci, ticaret ve üretim işleri, inşaat sektörü, oto alım satımı, mühendislik, işadamlı, çiftçilik gibi meslekle de başarılı olurlar. Emir ve disiplin isteyen askerlik ve çeşitli kademeleri ise çok idealdirler. Bilimsel konular, yüksek matematik ev hesap uzmanlığı, kimya, tıp ve astronomi dalları onlara uyarlar. Dik kafalı olmamaları politikada başarılarına etken olacaktırlar.(blog.milliyet.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Planlı ve hesaplı oluşlarıyla, azim, sebat ve inatçılıklarıyla ve daima başta olmak arzularıyla hayatta maddi yönden başarılı olurlar. İmalatçılık, toptancılık, inşaatçılık, madencilik, tarımcılık, eğitimcilik, politikacılık, tarihçilik gibi konularda başarı kazanırlar. Çok iyi işçidirler; yönetme duyguları kuvvetlidir; akıl danışmaya gerek duymazlar. Şartlarının ve yeteneklerinin en iyisini yaparlar. İyi plan yapıp işi bitirirler. En önemli özellikleri ise güven ve dikkattir. Hayal kurmayacak kadar pratiktirler. Üstün yetenekleri karar ve direniş güçleridir. Madencilik, çiftçilik, mimarlık, planlamacılık, ormancılık, askerlik, doktorluk, kimyagerlik, dişçilik, berberlik, güzellik uzmanı, ticaret, devlet memurluğu ve kuyumculuk başarılı olacakları mesleklerdir.(Bugün Gazetesi Rüya Burçları ve Fal Ansiklopedisi 2000: 501-504)

2.6.11. Kova Burcu

Bu burca sahip kişiler sürekli değişen, dakikası dakikasına uymayan halleri ile karışıklıklara neden olmaktadır. Yakın ilişkiler kurmak hoşlarına gitmekte fakat hiç nedensiz çevresindekilerden koparak yalnız kalmak isteyebilirler. Bu bir çeşit enerji depolama, kendini sorgulama dönemi olarak geçmektedir. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 28-29)

Maddi konularla çok bağlantısı olmayan Kova, daha çok zevk için çalışmaktan hoşlanmaktadır. Kova'nın meslek yaşantısında başarılı olması için muhakkak sevdiği bir konuda ya da toplumsal faydalar uğruna çalışması gerekmektedir. Kendi başına olmaktan hoşlanan Kova, hiyerarşik mekanizma içinde

mutsuz olur ve bir süre sonra ciddi anlamda isyan etmeye başlamaktadır. Mental olarak sürekli aktif Kova'nın bu alanda mücadele etme yeteneği de gelişkindir. Sabit bir burç olması nedeniyle inandığı ve istediği bir amaca kanalize olmakta ve gerçekleştirenceye kadar da peşini bırakmamaktadır. İnsan ilişkilerine rahatlıkla girebilmesi, hümaniter tarzı, özellikle sosyal içerikli mesleklerde başarılı olmasında büyük etken olmaktadır. Ancak sabit fikirliliğe yatkınlığı, toleransının düşmesine ve diğer insanlarla problemler yaşamasına neden olabilmektedir. Her zaman çağın ilerisinde düşüncelere sahip olan Kova, dayatma olmadığı müddetçe yeniliğe açıktır. Teknolojik alanda doğuştan kabiliyetli olduğu için, modern dünyanın gereksinimlerine ayak uydurmakta zorlanmamaktadır. Her hangi bir plana dahil olmayı kabul ettiği zaman, Kova'nın herkesten daha çok bu konuda düşündüğünü ve inandığına şüphe duymamak gerekmektedir. Kova'nın ofisi çağın tüm teknolojik aletleriyle donatılmış, modern mobilyalarla döşenmiştir. Geleneksel bir ofisten çok uzay üssünü andıran bu ortamda Kova genellikle tek başına olmayı tercih etmektedir. Kendini yenilemeyi seven Kova özellikle teknolojik alandaki mesleklerde çok başarılı olmaktadır. Bilim adamı olarak süregelen araştırmalar ve insanlığa verilen hizmet de Kova'nın büyük tatmin elde ettiği alanlardandır. Hümaniter yapısı gereği, her hangi bir maddi çıkar beklemeksizin her türlü insani yapılanma, organizasyon içinde bulunmak da Kova'yı mutlu etmektedir. (www.burclar.us; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Kova'lar iyi bir iş ortağı olmaktadırlar. Sessizce dürüst davranışları ile burçlar kuşağında her şey ile denge sağlayabilmektedirler. Sağlam ve mantıklı çalışmaları ile ün kazanabilirler. Acil durumlarda soğukkanlı hareket etmez, kavgacı olabilirler. Çatışmalardan sonra ortaklığı düzeltme yetenekleri vardır. Zekâlarıyla işi pratik bir biçimde düzene koyabilirler. Kova anlaşmazlıklardan hoşlanmamaktadır. Tartışmalardan kaçarak sorunları iyi niyetle çözmeye çalışmaktadır. Olayları hemen kavrayamaz ama hoşgörülü ve geniş düşüncelidir. Yeniliklere kolay uyum göstermektedir. İleri görüşlü olmasına karşın kurulu düzeni bozmaya karşıdır. Yeni düşüncelerini seçim yapmanız için önünüze serecek ve kararınıza uyacaktır. Düşünceleri her zaman uygulanabilir niteliktedir. Kova ile para konusunda güvenilirdir. Zaten bu konulara pek karışmamaktadır. Paraya çok önem vermediği

halde kazanmaya özen göstermektedir. İşi geliştirmek için gerekli olan harcamaları yapmaktan kaçınmamaktadır. Bir harcamaya karşı çıkıyorsa biliniz ki o parayı daha yararlı bir işe yatırmak niyetindedir. Soğuk görünebilmektedirler. Çevresinde dostça davranışları ile çok sevilmekte ve beğenilmektedirler.(www.burc.web.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

İleri görüşlerini, devrimci ve yenilikçi kapasitesini değerlendirecekleri alanları seçmelidirler. Bilim adamı, kendine özgü stile sahip araştırmacı, yaşamı kolaylaştıran buluşlara imzasını atan kişi, toplumsal refahı sağlayıcı olabilmektedirler. Tıbbi ilgilendiren işlerde onlar için uygundur. Bilgisayar, elektronik, teknoloji, uzay, havacılık, astroloji, tıp, fotoğrafçılık gibi konularda başarılı olmaktadır. Düşüncelerini çok iyi ifade edebilen bir yazar, konuşmacı, sendikacı, öğretmen, dinlemeyi bilen ve rehber olabilen bir psikolog, mucit, astronot olabilmektedirler.(blog.milliyet.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Amaçları başkalarına yardım etmek ve yükselmek olan bu burcun üstün yeteneği sağduyu yeteneği, yenmeleri gereken huyları ise ihmalcilik ve paraya değer vermemektir. Bu burçta doğan kişiler insanlık için yaşarlar. Tek bir işle uğraşmamalıdır çünkü o kadar cin fikirli değildir. Din adamlığı, bilim alanları, devlet adamlığı, elçilik, yazarlık, yayıncılık, matbaacılık, muhasebecilik, çevirmenlik, doktorluk, astronomi, astroloji, denizcilik, tüccarlık, ithalatçılık, yargıçlık, organizatörlük, yöneticilik ve sanatın her alanı başarılı olacakları alanlardır.(Bugün Gazetesi Rüyalarda Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:505-508)

2.6.12. Balık Burcu

Bu burca sahip kişiler uzun ufuklara bakan denizci edasıyla salına salına yürümektedirler. Onlar dünyaya insanları mutlu etmek için gelmektedirler. Genelde kırık kalpleriyle ortalıkta dolaşan balık burçlarını mutlu etmek için herkes seferber olmaktadır. Hüzün dolu bakışları, kalplerinin sıcaklığını taşıırken mutsuzluklarını belli etmekten hoşlanmamaktadırlar. Şiirsel konuşmalarıyla ve fantastik giyim tarzlarıyla diğer burçlardan kolayca ayrılabilirler. (Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi 2000: 30-31)

Duygusal ve kendi dünyasında yaşamayı seven Balık, aslında çalışmaktan hoşlanmamaktadır. Ancak oldukça yardımsever, kolay idare edilebilen yapısı, iş ortamında sevilmesinde önemli rol oynamaktadır. Sezgileri çok kuvvetli olduğu için, farkında olmadan kolayca öğrenmekte ve bu yeteneğinin rehberliğinde, yapılması gerekenleri otomatik olarak yapmaktadır. Özellikle yaratıcılık, imajinasyon gerektiren konular Balık'ın başarılı olabileceği mesleki alanlardandır. Su elementinden olan Balık burcu insanları, diğer burçlara göre daha yoğun bir duygusallığa sahiptir. İnce düşünmeyi seven, insana değer veren yapısı ile Balık karşısından da aynı şeyi beklediği için, profesyonel yaşamda oldukça zorlanır. İdealize ettiği şeye ulaşmak için elinden geleni yapan Balık zor durumlarda, başarısızlık karşısında, hayatın gerçeğinden çözülerek kendini tamamen kapatabilir. Artistik yanı oldukça kuvvetli olan Balık'ın yaratıcılığını kullanabileceği, kendini özgür hissedebileceği işler yapması, fark edilir başarılar elde etmesinde büyük rol oynar. İnsan ilişkisine dayanan alanlarda da performansı oldukça yükselmektedir. Profesyonel yaşamda da kullanmaktan çekinmediği empati mekanizması, suiistimal edilmesine neden olabilmektedir. Balık'ın ofisi, genellikle koyu renklerden ve kadife gibi ağır kumaşlardan oluşmaktadır. Denizi ve aşkı anımsatan her objeyi, Balık'ın ofisinde bulmak mümkündür. Rahat ve sıcak bir ortam yaratan Balık'ın en büyük dezavantajı, bu mekânda hayallere dalmasıdır. Yaradılışa karşı büyük bir hayranlık duyan, sevgi dolu Balık, veterinerlik konusunda mucizevî şekilde yeteneklidir. Bunun dışında dans ve müzik Balık'ın meslek olarak yapabileceği alanların başında gelmektedir. İnsana karşı toleranslı ve anlayışlı olduğu için psikolojik danışmanlık, psikologluk, psikiyatrılık da Balık için biçilmiş kaftandır. Ayrıca maddi çıkar gözetmeksizin bakımevlerinde, hastanelerde yaptığı hizmetler en büyük tatmini sağlamaktadır.(www.burclar.com.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Gelişmiş bir Balık insanı ile karşılaşacak kadar şanslı kişiler iyi bir iş ortağınız bulmuş demektir. Bu ortak gelişmiş tiplerden ise büyük sezgi gücünün yardımıyla yerinde kararlar verebilmektedir. O karar verme zamanını kendisi ayarlamak isteyeceği için sabırlı olunması gerekmektedir. Kolayca aldatılabilmektedirler. Şirketin parasını boş yere harcayabilmektedirler. Sorumluluk üstlenmek yerine geri planda çalışmayı yeğ tutmaktadırlar. Balık ortağınız dengeli

atılğan bir kişi ile çalışmak gereğini duymaktadır. İşler ters gittiğinde ortağını suçlamamaktadırlar. Yanınızda yer alarak başkalarının sizi suçlamalarına izin vermez. Dürüst ve hareketli ortaklarının işlerini kolaylaştırmak için elinden geleni yapacaklardır. Onu harekete geçirilebilmesi için heyecanlandırılması gerekmektedir. Çalışanlar onun ince davranışlarını çok sevmektedirler. Disiplin kurmak gerektiği durumlarda çok yumuşak davranacaktırlar; ama onu sevdikleri için işçiler gene iyi çalışacaklardır. Girişken değilse de sosyal yönleri çok güçlü olmaktadır. Sözleşme yapmakta hünlerli değildirler. Sabit düşünceli kimselerle anlaşmamaktadırlar. Beğenmediği insanlarla çalışmak gerektiğinde somurtarak ve hoşnutsuzluğunu belli etmektedirler. (www.mavifal.com/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Balıkların hayal dünyasında yaşıyor olmaları, iş yaşamlarını fazla etkilememektedir. Sadece doğru mesleği bulmaları gerekmektedir. Genç Balık için meslek seçimi çok zor olmaktadır. Genelde iş hayatının gerekleri ve görevleri hakkında gerçekçi olmayan fikirleri vardır. Onlar için hayallerini gerçeklere uydurmak çok zor olmaktadır. Mesleklerinde mutlu olmaları için, diğer burçlara göre daha iyi iş koşullarına ihtiyaçları vardır. Kendi kariyerlerinden başka hiçbir şey düşünmeyen, suratsız ve kavgacı arkadaşlar, hassas Balık için işyerini cehenneme çevirebilmektedir. Hassas altıncı hisleri iş arkadaşlarının onlara uygun olup olmadığını hemen söyleyecektir. Doğru mesleği seğtiğinde Balık, dikkat çekici başarılar elde edebilmektedirler. Böyle ikili kombinasyonlara sanat alanında sık sık rastlanmaktadır. Balık insanların, birinin yardımını olmadan da başarılı olabilecekleri alanlar vardır. Örneğin hastalara yardım edebilirler. Pedagoji biliminde de başarılıdırlar. Onlar doğuştan öğretemendirler. Yardım organizasyonlarından şan ve şöhret bile kazanabilirler. Politikada yeteneklerinin keşfedilmesini bekleyebilecek kadar sabırlıdırlar. Asla kendilerini zorla kabul ettirmezler, her zaman çağrılmayı beklemektedirler. Balık burcu insanların birçok işi bir arada yapma eğilimleri olmaktadır. Bu yüzden fazla dağılmamak için sıkı bir disiplin uygulamalıdırlar. Her şeye rağmen Balıklar şef olmaktan çok, yönetilen pozisyonuna uygundurlar. Hiçbir zaman güç sahibi olmak için abalammamaktadırlar. Bilim alanında nadiren kariyer yapabilmektedirler.(www.burclar.gen.tr; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Hayal gücü isteyen, yardım, merhamet, özveri gerektiren alanlar onlara göredir. Öncezilerinin güçlü olması insancıl amaçlı mesleklerde başarı yolunu açmaktadırlar. Zengin iç dünyasını yansıtabileceği, duygusal doyum sağlayabileceği konularda çalışmaktan zevk almaktadırlar. Kazanç sağlamak en büyük hedefleri değildir. Edebiyat, müzik, güzel sanatlar başarılı olabilecekleri dallardır. Müzisyenlik, hikâye, öykü, roman yazmak, şiir ve şarkı sözü yazarlığı, dans, bale, perde, sahne ve ressamlık mutlu olabilecekleri alanlardır. Doğaseverdirler. Suyla ilgili konular, denizci, yüzücü su sporları, ilaç, içki sektörü, kozmetik alanı, moda, parfüm yapımı veya ticareti, ayakkabıcılık, balıkçılıkla ilgili konular yani genelde beşeri konular uğraşı alanları olabilmektedirler. Hassasiyeti ve merhamet gerektiren hastabakıcılık, yaşlılarla ilgilenme, hastalan tarafından sevilen bir doktor, yardım konularında görevli, öğretmen, rahip, rahibe, din görevlileri de genelde balık burcundan çıkmaktadır. (www.fikiravcisi.com/; Erişim Tarihi: 15.05.2012)

Bu burçta doğanlar, tabiatın güzelliklerini sevmektedirler. Dürüstturler ve sahtekârlıkla karşılaşacaklarını pek düşünmezler. Anlatılanlara tam bir güvenle inanırlar ve doğruluğundan başka bir şey düşünmezler. Aşırı derecede cömerttirler. Balık burcunda doğanlar, başkalarına yardım etmek arzusuyla bazen gereğinden çok şey verirler. Sorumluluk üstlenmeye hazırdırlar ve onlara genellikle güvene bilinilmektedir. Kendilerini sürekli küçümsemeleri ise en büyük zaafıdır. Asker, doktor, dişçi, kimyacı, demir-çelik işleri, endüstri mühendisliği, saatçi, yazar, gazeteci, hoca, devlet adamı, politikacı, güzel sanatlar başarılı olabilecekleri mesleklerdir.(Bugün Gazetesi Rüyalar Burçlar ve Fal Ansiklopedisi 2000:509-512).

3. BÖLÜM

ISPARTA İLİNDEKİ ÖZEL BANKACILIK SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bireylerin kariyer eğilimlerinin belirlenmesinde etkili olan faktörler olarak ilgi alanları, beklentileri, becerileri ve yetenekleri gibi faktörlerden bahsedilmektedir. Bu faktörlerin yanı sıra insanların burçlara olan ilgilerinden dolayı hayatlarının her alanında burca göre hareket etmemelerine rağmen yine de göz önünde bulundurdıkları bir unsurdur. Bu unsur hayatlarında büyük bir öneme sahip olmasa bile göz ardı edilmemektedir. Bireyin tercihleri, duygu ve düşünceleri, huyları, yetenekleri, yatkınlıkları, v.b. değerler de burçlar tarafından etkilenmektedir. Yani bireyin başarılı ve mutlu olacağı mesleğin seçiminde burçların da bir etkisi bulunmaktadır. Bireyler iş hayatları özel hayatlarını da şekillendirdiğinden mutsuz bir kariyer yaşantısı kişinin özel hayatında da büyük bir mutsuzluğa neden olacaktır. Bu sıkıntılı durum ile karşılaşmamak için kişilerin kendilerini iyi tanımaları değer yargılarını netleştirmeleri ve “kariyer değerlerine” uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Schein’ın Kariyer Değerleri/Çapaları modeli bu anlamda kişilik ve kariyer değerlerini açıklayan bir model olup bu araştırmada yararlanılan modeldir.

Bu çalışmanın amacı Isparta ilindeki özel bankacılık sektöründe çalışan bireylerin burçları ile iş tatmini arasındaki uyumlu ilişkiyi saptayabilmektir. Araştırma çeşitli burçlara sahip olan özel bankacılık sektörü çalışanlarının kariyer değerlerinden hangisi ya da hangilerine dahil olduklarını belirleyerek yapmış oldukları tercihten iş tatmini sağlayanların bulunmasını amaçlamaktadır. Bu temel amacın yanı sıra bazı alt amaçlar belirlenmektedir:

- Belirlenen örneklemdaki çalışanların hangi kariyer değerlerine sahip olduklarını belirlemek,

- Belirlenen örneklemdaki çalışanların hangi kariyer değerinde yoğunlaştığını belirlemek,

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem Seçimi

Araştırma Isparta il merkezindeki özel bankalara uygulanmıştır. Devlet bankasında çalışan bireylerin işten çıkarılma korkusu olmadığı düşünüldüğü ve bu sebeple anketteki sorulara güvenilir ve tam cevap vermeyeceğinden dolayı iş rotasyonu ve işten çıkarılma korkusunun daha iyi yaşandığı özel bankacılık sektöründe uygulanmıştır. Toplam 240 çalışandan 127 sine ulaşılmış olup geçerli anket sayısı 100 dür. 27 adet anket formu kullanıcıların anketi uygun şekilde doldurmamasından ve güvenilir cevap vermemesinden dolayı geçersiz sayılmış olup, 113 çalışana da hastalık, izin, görevli olması, bankanın anket uygulamasına izin vermemesi veya çalışanın anketi uygulamak istememesi nedeni ile anket uygulanamamıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

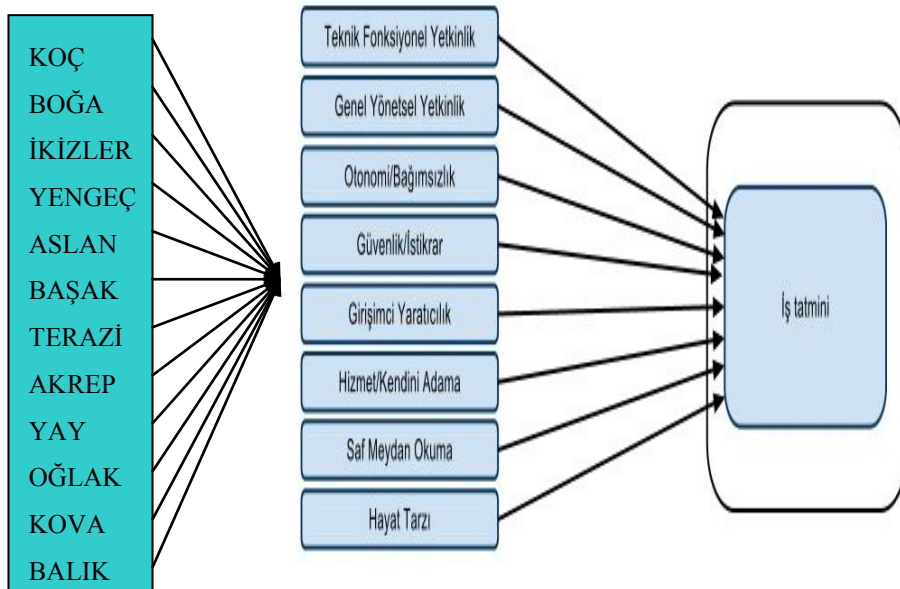
Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009: 77).

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu bir ön bilgilendirme yazısı ile başlamakta ve 2 temel bölümden oluşmaktadır. Yapılan literatür taraması Schein “Kariyer çapaları “, (2006:1-5) sonucu oluşturulan kariyer eğilimlerine yönelik ölçek kullanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Birinci bölümde Isparta ilindeki özel bankacılık sektöründe çalışanların iş hayatlarına bakış açıları ve kariyer değerlerinin ne olduğunu ilişkin sorular bulunmaktadır. Anketin bu kısmında çalışanlar kariyer eğilimlerini ölçecek ve sınıflandıracak 8 kariyer çapası (Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Güvenlik ve İstikrar, Özerklik Otonomi ve Bağımsızlık, Genel Yönetmel Yetkinlik, Girişimcilik ve

Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma, Kendini Adama, Hayat Tarzı) bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) Tümüyle Doğru, (4) Büyük ölçüde doğru, (3) kararsızım, (2) Büyük ölçüde yanlış, (1) Tümüyle yanlış şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir.

İkinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (cinsiyet, eğitim durumu, yaş, burcu, bölümü, mesleği, anne baba durumu, ailenin aylık geliri, meslek) sorularından oluşmaktadır.

Anket formunda yer alan sorular alanında uzman kişiler tarafından Türkçeye çevrilmiş ve yapılan çeviri sonucunda ortaya çıkan soru maddelerinin kolayca anlaşılır ve yanıtlanabilir olabilmesini sağlamak ve anket formuna son şeklini vermek üzere örnekleme sunulmadan önce konunun uzmanı akademisyenlerden görüş alınmıştır. Soru maddelerinin 8 kariyer çapasını kapsadığı düşünülmektedir.



Şekil 1. (Başlangıç Modeli)

3.4. Analiz ve Bulgular

3.4.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket katılımcıları kariyer değerlerini belirlemeye yönelik soruları içeren 40 madde, katılımcıların iş tatminlerini içeren 5 maddeden oluşan birinci bölümü ile demografik farklılıkları belirlemeye yönelik soruları içeren 10 adet sorudan oluşmaktadır. Kariyer değerleri ölçeğinin genel güvenilirliği %87,9 olarak, iş tatmini ölçeğinin genel güvenilirliği %71,5 olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 1. Kariyer Değerleri ve İş Tatmin Ölçeklerinin Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach's Alpha
İş tatmini	0,715
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,745
Genel Yönetsel Yetkinlik	0,785
Otonomi/Bağımsızlık	0,792
Güvenlik/İstikrar	0,768
Girişimci Yaratıcılık	0,712
Hizmet/Kendini Adama	0,774
Saf Meydan Okuma	0,801
Hayat Tarzı	0,798

“İş tatmini” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,715$, “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,745$, “Genel Yönetsel Yetkinlik” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,785$, “Otonomi/Bağımsızlık” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,792$, “Güvenlik/İstikrar” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,768$, “Girişimci Yaratıcılık” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,712$, “Hizmet/Kendini Adama” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,774$, “Saf Meydan Okuma” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,801$ ve “Hayat Tarzı” boyutunun güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,798$ olduğu görülmektedir.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Kariyer değerleri ölçeğinin genel güvenilirliği %87,9 olup yüksek derecede güvenilirdir. iş tatmini ölçeğinin genel güvenilirliği %71,5 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur. Ölçeklere ve alt boyutlara ait önermelerin iç tutarlılıklarının sağlandığı görülmektedir.

Araştırmada Schein “Kariyer çapaları “, (2006:1-5) sonucu oluşturulan kariyer eğilimlerine yönelik ölçek kullanılarak bir anket formu oluşturulmuştur . Anket formunda yer alan sorular alanında uzman kişiler tarafından Türkçeye çevrilmiş ve yapılan çeviri sonucunda ortaya çıkan 40 soru maddesinin kolayca anlaşılır ve yanıtlanabilir olabilmesini sağlamak ve anket formuna son şeklini vermek üzere örnekleme sunulmadan önce konunun uzmanı akademisyenlerden görüş alınmıştır. Soru maddelerinin 8 kariyer çapasını kapsadığı düşünülmektedir. İş tatmini ile ilgili soru faktör analiz geçerliliğini ortaya koymak üzere yapılan faktör analizi sonuçlarına göre örneklemin uygunluğu için bulunan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,857’dir. Bu değişkenler arasında kısmi korelasyonun düşük olup olmadığını göstermektedir. 0,5 den küçük KMO değerleri, değişken çiftleri arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanmayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir. (Kalaycı, 2008;322) Analizde bulunan değer (0,857) Kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett testi $p = 0,00 < 0,05$ olacak şekilde bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda toplam varyans %57,25 olacak şekilde sorular tek faktör altında toplanmıştır. Faktör analizi sonrasında özdeğeri (2,363) bulunmuştur. Özdeğerin birden büyük olmasına ,faktör analizinin de 0,04 den büyük olmasına dikkat edilmiştir. Bu veriler sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu saptanmıştır.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) Tümüyle Doğru, (4) Büyük ölçüde doğru, (3) kararsızım, (2) Büyük ölçüde yanlış, (1) Tümüyle yanlış şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Tablo 2. Ölçeklerin Puan Aralığı tablosu

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Tümüyle Yanlış	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tümüyle Doğru	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

3.4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Isparta ilindeki özel bankacılık sektöründe çalışanların burçları ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin kariyer değerleri perspektifinde incelenmesi çalışmanın temel konusudur.

Buna göre araştırmanın hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların iş tatmini burç değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H2: Çalışanların iş tatmini yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H3: Çalışanların iş tatmini cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H4: Çalışanların kariyer değerleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Spearman korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006:116);

Tablo 3. Puanlara Göre İlişki Oranları

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.6. Analizler ve Bulgular

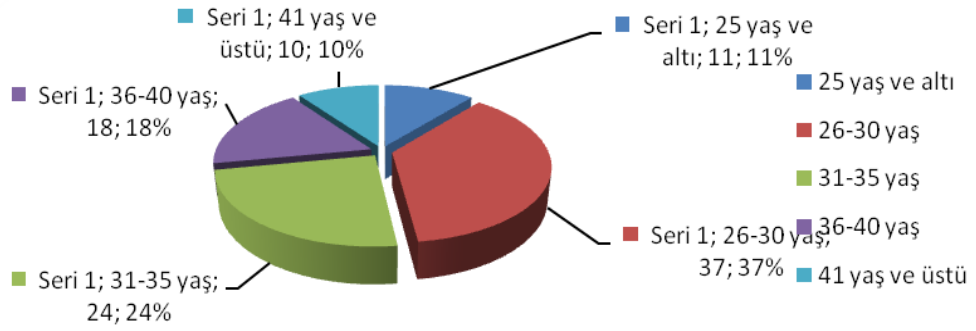
Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan katılımcılardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.6.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 4. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
25 yaş ve altı	11	11,0
26-30 yaş	37	37,0
31-35 yaş	24	24,0
36-40 yaş	18	18,0
41 yaş ve üstü	10	10,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 4'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların 11'i (% 11,0) 25 yaş ve altı, 37'si (% 37,0) 26-30 yaş, 24'ü (% 24,0) 31-35 yaş, 18'i (% 18,0) 36-40 yaş, 10'u (% 10,0) 41 ve üstü yaş aralığındadır.

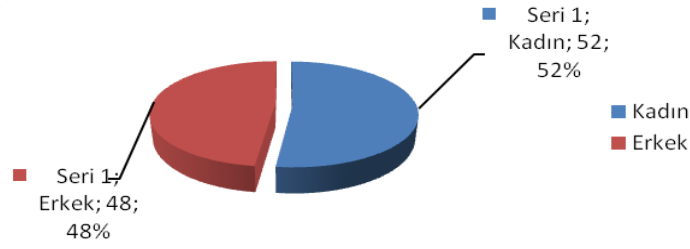


Şekil 2. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 5. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	52	52,0
Erkek	48	48,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 5'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların 52'si (% 52,0) kadın, 48'i (% 48,0) erkektir.

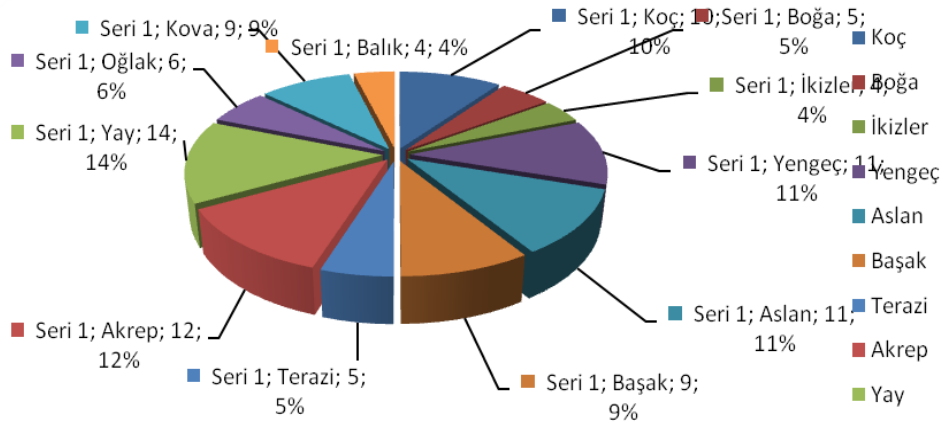


Şekil 3. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 6. Örneklem Grubunun Burçlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Koç	10	10,0
Boğa	5	5,0
İkizler	4	4,0
Yengeç	11	11,0
Aslan	11	11,0
Başak	9	9,0
Terazi	5	5,0
Akrep	12	12,0
Yay	14	14,0
Oğlak	6	6,0
Kova	9	9,0
Balık	4	4,0
TOPLAM	100	%100

Örneklem grubunun burçlarına göre dağılımı Tablo 6'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların 10'unun (% 10,0) Koç, 5'inin (% 5,0) Boğa, 4'ünün (% 4,0) İkizler, 11'inin (% 11,0) Yengeç, 11'inin (% 11,0) Aslan, 9'unun (% 9,0) Başak, 5'inin (% 5,0) Terazi, 12'sinin (% 12,0) Akrep, 14'ünün (% 14,0) Yay, 6'sının (% 6,0) Oğlak, 9'unun (% 9,0) Kova, 4'ünün (% 4,0) Balık burcundan olduğu görülmektedir.



Şekil 4. Örneklem Grubunun Burçlarına Göre Dağılımı

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaşlarının Burçlarına Göre Dağılımı

		Yaş					
Burç		25 yaş ve altı	26-30 yaş	31-35 yaş	36-40 yaş	41 yaş ve üstü	Toplam
Koç	Sayı	0	6	2	2	0	10
	Yüzde	0,0 %	16,2	8,3 %	11,1	0,0 %	10,0 %
Boğa	Sayı	0	0	3	2	0	5
	Yüzde	0,0 %	0,0 %	12,5 %	11,1 %	0,0 %	5,0 %
İkizler	Sayı	0	2	2	0	0	4
	Yüzde	0,0 %	5,4 %	8,3 %	0,0 %	0,0 %	4,0 %
Yengeç	Sayı	0	9	0	2	0	11
	Yüzde	0,0 %	24,3 %	0,0 %	11,1 %	0,0 %	11,0 %
Aslan	Sayı	2	0	3	2	4	11
	Yüzde	18,2 %	0,0 %	12,5 %	11,1 %	40,0 %	11,0 %
Başak	Sayı	0	2	2	2	3	9
	Yüzde	0,0 %	5,4 %	8,3 %	11,1 %	30,0 %	9,0 %
Terazi	Sayı	1	0	2	2	0	5
	Yüzde	9,1 %	0,0 %	8,3 %	11,1 %	0,0 %	5,0 %
Akrep	Sayı	4	0	4	4	0	12
	Yüzde	36,4 %	0,0 %	16,7 %	22,2 %	0,0 %	12,0 %
Yay	Sayı	2	6	4	1	1	14
	Yüzde	18,2 %	16,2 %	16,7 %	5,6 %	10,0 %	14,0 %
Oğlak	Sayı	0	6	0	0	0	6
	Yüzde	0,0 %	16,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,0 %
Kova	Sayı	0	6	2	0	1	9
	Yüzde	0,0 %	16,2 %	8,3 %	0,0 %	10,0 %	9,0 %
Balık	Sayı	2	0	0	1	1	4
	Yüzde	18,2	0,0 %	0,0 %	5,6 %	10,0 %	4,0 %
Toplam	Sayı	11	37	24	18	10	100
	Yüzde	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

25 ve daha küçük yaştaki katılımcıların 2'sinin (%18,2) Aslan, 1'inin (%9,1) Terazi, 4'ünün (%36,4) Akrep, 2'sinin (%18,2) Yay, 2'sinin (%18,2) Balık burcundan olduğu görülmektedir.

26-30 yaş aralığındaki katılımcıların 6'sının (%16,2) Koç, 2'sinin (%5,4) İkizler, 9'unun (%24,3) Yengeç, 2'sinin (%5,4) Başak, 6'sının (%16,2) Yay, 6'sının (%16,2) Oğlak, 6'sının (%16,2) Kova burcundan olduğu ifade edilmektedir.

31-35 yaş aralığındaki katılımcıların 2'sinin (%8,3) Koç, 3'ünün (%12,5) Boğa, 2'sinin (%8,3) İkizler, 3'ünün (%12,5) Aslan, 2'sinin (%8,3) Başak, 2'sinin (%8,3) Terazi, 4'ünün (%16,7) Akrep, 4'ünün (%16,7) Yay, 2'sinin (%8,3) Kova burcundan olduğu anlaşılmaktadır.

36-40 yaş aralığındaki katılımcıların 2'sinin (%11,1) Koç, 2'sinin (%11,1) Boğa, 2'sinin (%11,1) Yengeç, 2'sinin (%11,1) Aslan, 2'sinin (%11,1) Başak, 2'sinin (%11,1) Terazi, 4'ünün (%22,2) Akrep, 1'inin (%5,6) Yay, 1'inin (%5,6) Balık burcundan olduğu bilinmektedir.

41 ve daha büyük yaştaki katılımcıların 4'ünün (%40,0) Aslan, 3'ünün (%30,0) Başak, 1'inin (%10,0) Yay, 1'inin (%10,0) Kova, 1'inin (%10,0) Balık burcundan olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetlerinin Burçlarına Göre Dağılımı

		Cinsiyet		
Burç		Kadın	Erkek	Toplam
Koç	Sayı	4	6	10
	Yüzde	7,7 %	12,5 %	10,0 %
Boğa	Sayı	5	0	5
	Yüzde	9,6 %	0,0 %	5,0 %
İkizler	Sayı	0	4	4
	Yüzde	0,0 %	8,3 %	4,0 %
Yengeç	Sayı	8	3	11
	Yüzde	15,4 %	6,3 %	11,0 %
Aslan	Sayı	5	6	11
	Yüzde	9,6 %	12,5 %	11,0 %
Başak	Sayı	3	6	9
	Yüzde	5,8 %	12,5 %	9,0 %
Terazi	Sayı	0	5	5
	Yüzde	0,0 %	10,4 %	5,0 %
Akrep	Sayı	10	2	12
	Yüzde	19,2 %	4,2 %	12,0 %
Yay	Sayı	8	6	14
	Yüzde	15,4 %	12,5 %	14,0 %
Oğlak	Sayı	2	4	6
	Yüzde	3,8 %	8,3 %	6,0 %
Kova	Sayı	4	5	9
	Yüzde	7,7 %	10,4 %	9,0 %
Balık	Sayı	3	1	4
	Yüzde	5,8 %	2,1 %	4,0 %
Toplam	Sayı	52	48	100
	Yüzde	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Bayan katılımcıların 4'ünün (%7,7) Koç, 5'inin (%9,6) Boğa, 8'inin (%15,4) Yengeç, 5'inin (%9,6) Aslan, 3'ünün (%5,8) Başak, 10'unun (%19,2) Akrep, 8'inin (%15,4) Yay, 2'sinin (%3,8) Oğlak, 4'ünün (%7,7) Kova, 3'ünün (%5,8) Balık burcundan olduğu anlaşılmaktadır.

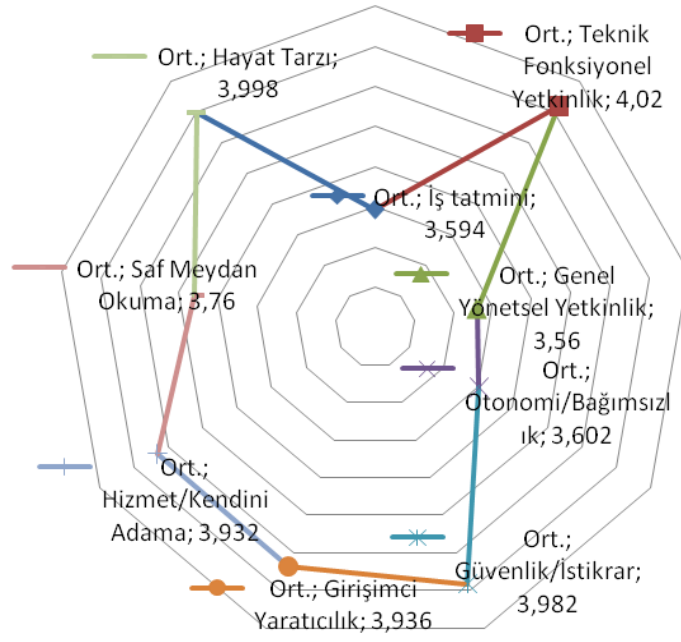
Erkek katılımcıların 6'sının (%12,5) Koç, 4'ünün (%8,3) İkizler, 3'ünün (%6,3) Yengeç, 6'sının (%12,5) Aslan, 6'sının (%12,5) Başak, 5'inin (%10,4) Terazi, 2'sinin (%4,2) Akrep, 6'sının (%12,5) Yay, 4'ünün (%8,3) Oğlak, 5'inin (%10,4) Kova, 1'inin (%2,1) Balık burcundan olduğu görülmektedir.

3.6.2. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
İş tatmini	100	3,594	0,794	2,000	5,000
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	4,020	0,459	2,800	4,800
Genel Yönetmel Yetkinlik	100	3,560	0,729	1,400	4,800
Otonomi/Bağımsızlık	100	3,602	0,680	1,800	5,000
Güvenlik/İstikrar	100	3,982	0,542	2,800	5,000
Girişimci Yaratıcılık	100	3,936	0,538	2,600	5,000
Hizmet/Kendini Adama	100	3,932	0,482	2,800	4,800
Saf Meydan Okuma	100	3,760	0,697	1,800	5,000
Hayat Tarzı	100	3,998	0,517	2,800	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değer ve iş tatmin düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde; iş tatmini düzeyi ortalaması $3,594 \pm 0,794$; teknik fonksiyonel yetkinlik düzeyi ortalaması $4,020 \pm 0,459$; genel yönetmel yetkinlik düzeyi ortalaması $3,560 \pm 0,729$; otonomi/bağımsızlık düzeyi ortalaması $3,602 \pm 0,680$; güvenlik/istikrar düzeyi ortalaması $3,982 \pm 0,542$; girişimci yaratıcılık düzeyi ortalaması $3,936 \pm 0,538$; hizmet/kendini adama düzeyi ortalaması $3,932 \pm 0,482$; saf meydan okuma düzeyi ortalaması $3,760 \pm 0,697$; hayat tarzı düzeyi ortalaması $3,998 \pm 0,517$; olarak bulunmuştur.



Şekil 5. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Ortalamaları

3.6.3. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değerlerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalamaları

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Özel yeteneklerimi ve becerilerimi kullanabildiğim zaman işimden tatmin olurum.	100	4,520	0,611	3,000	5,000
Kendimi uzmanı olduğum alandan uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	100	3,800	0,974	1,000	5,000
Kendi uzmanı olduğum alanda ikinci düzey yönetici olmak, benim için genel müdür olmaktan daha önemlidir.	100	3,770	1,136	1,000	5,000
Ancak teknik ve fonksiyonel yeteneklerimi belirli bir rekabet seviyesine getirebilirimsem kendimi başarılı hissederim.	100	4,010	0,847	1,000	5,000
Yaptığım işlerde iyi olmayı o kadar çok hayal ederim ki uzman olarak verdiğim tavsiyeler sürekli olarak araştırılsın.	100	4,000	0,667	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “Teknik Fonksiyonel Yetkinlik” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması

incelendiğinde; “Özel yeteneklerimi ve becerilerimi kullanabildiğim zaman işimden tatmin olurum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,520 \pm 0,611$; “Kendimi uzmanı olduğum alandan uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,800 \pm 0,974$; “Kendi uzmanı olduğum alanda ikinci düzey yönetici olmak, benim için genel müdür olmaktan daha önemlidir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,770 \pm 1,136$; “Ancak teknik ve fonksiyonel yeteneklerimi belirli bir rekabet seviyesine getirebilirim kendimi başarılı hissederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,010 \pm 0,847$; “Yaptığım işlerde iyi olmayı o kadar çok hayal ederim ki uzman olarak verdiğim tavsiyeler sürekli olarak araştırılsın.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,000 \pm 0,667$ olarak bulunmuştur. Teknik Fonksiyonel Yetkinliğe sahip bireyler özel yeteneklerini ve becerilerini kullandıkları zaman işlerinden tatmin olurum sorusuna en yüksek puanı vermişlerdir. Yani çalışanların yetenek ve becerilerini kullanabildikleri ve uzmanı oldukları alanda istihdam edilmeleri uygun görülmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Genel Yönetimsel Yetkinlik” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Kendimi genel yönetim işinden uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	100	3,690	1,012	1,000	5,000
Genel müdür olmak, kendi uzmanı olduğum alanda ikincil yönetici olmaktan daha iyidir.	100	3,360	1,235	1,000	5,000
Ancak bazı organizasyonlarda genel müdür olursam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	100	3,410	1,342	1,000	5,000
Karmaşık bir örgütten ve birçok insanı etkileyecek kararlar vermekten sorumlu olmayı hayal ederim.	100	3,500	1,078	1,000	5,000
Diğerlerinin gayretlerini bütünleştirebildiğim ve yönetebildiğim ölçüde kendimi işimden tatmin olmuş hissederim.	100	3,840	0,961	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “Genel Yönetimsel Yetkinlik” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “Kendimi genel yönetim işinden uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,690 \pm 1,012$;

“Genel müdür olmak, kendi uzmanı olduğum alanda ikincil yönetici olmaktan daha iyidir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,360 \pm 1,235$; “Ancak bazı organizasyonlarda genel müdür olursam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,410 \pm 1,342$; “Karmaşık bir örgütten ve birçok insanı etkileyecek kararlar vermekten sorumlu olmayı hayal ederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,500 \pm 1,078$; “Diğerlerinin gayretlerini bütünleştirebildiğim ve yönetebildiğim ölçüde kendimi işimden tatmin olmuş hissederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,840 \pm 0,961$ olarak bulunmuştur. Burada “diğerlerinin gayretlerini bütünleştirebildiğim ve yönetebildiğim ölçüde kendimi işimden tatmin olmuş hissederim” sorusu en yüksek puanı almıştır. Bu sonuca göre bireyler diğer çalışanların gayretlerini yönlendirmek, yönetebilmek ve diğer bireyler üzerinde söz sahibi olmak, bu suretle inisiyatif almak ve söz sahibi olmak istemektedirler. Bankalar tarafından bu unsurun göz önüne alınmasının çalışanlarının iş tatmini açısından uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Otonomi/Bağımsızlık” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Kendi hareket alanı ve özgürlüğümü kısıtlayacak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	100	3,790	1,113	1,000	5,000
Kendi halimde kurallardan ve sınırlamalardan bağımsız olarak işimi yapmak, benim için güvenlikten daha önemlidir.	100	3,280	1,155	1,000	5,000
Ancak tam bağımsızlığımı sağlarsam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	100	3,660	1,183	1,000	5,000
Kendi görev alanımı ve kendi görev çizelgemi kendim belirlediğinde işimden daha fazla tatmin olurum.	100	3,540	1,086	1,000	5,000
Kendi işimi planlarıma göre özgür bir şekilde yapmama olanak sağlayan bir kariyere sahip olmayı hayal ederim.	100	3,740	1,070	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “Otonomi/Bağımsızlık” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “Kendi hareket alanı ve özgürlüğümü kısıtlayacak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,790 \pm 1,113$; “Kendi halimde kurallardan ve sınırlamalardan bağımsız olarak işimi yapmak, benim için güvenlikten daha önemlidir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,280 \pm 1,155$; “Ancak tam bağımsızlığımı sağlarsam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,660 \pm 1,183$; “Kendi görev alanımı ve kendi görev çizelgemi kendim belirlediğinde işimden daha fazla tatmin

olurum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,540 \pm 1,086$; “*Kendi işimi planlarıma göre özgür bir şekilde yapmama olanak sağlayan bir kariyere sahip olmayı hayal ederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,740 \pm 1,070$ olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlara göre çalışanlar kendi hareket alanlarını sınırlandıracak ve özgürlüğünü kısıtlayacak işlerde çalışmak istememektedirler. Yani bankalar çalışanlarına özgürlüklerini ve hareket alanlarını kısıtlayacak derecede iş yükü vermemelerinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Güvenlik/İstikrar” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Kendimi güvende hissedebilecek ve uzun süre çalışabileceğim bir kariyer hayal ediyorum.	100	4,480	0,731	2,000	5,000
Ancak finansal ve istihdam güvencesi hissedersen işimden tatmin olurum.	100	4,000	0,829	1,000	5,000
Kendime güvenlik ve uzun süreli istihdam hissi verecek örgütlerde çalışmayı tercih ederim.	100	4,000	0,921	1,000	5,000
İş güvenliğini tehlikeye atacak sorumluluklar kabul edemem.	100	3,930	1,103	1,000	5,000
Benim için güvenlik ve uzun süreli istihdam özgürlükten daha önemlidir.	100	3,500	1,227	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “Güvenlik/İstikrar” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “*Kendimi güvende hissedebilecek ve uzun süre çalışabileceğim bir kariyer hayal ediyorum.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,480 \pm 0,731$; “*Ancak finansal ve istihdam güvencesi hissedersen işimden tatmin olurum.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,000 \pm 0,829$; “*Kendime güvenlik ve uzun süreli istihdam hissi verecek örgütlerde çalışmayı tercih ederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,000 \pm 0,921$; “*İş güvenliğini tehlikeye atacak sorumluluklar kabul edemem.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,930 \pm 1,103$; “*Benim için güvenlik ve uzun süreli istihdam özgürlükten daha önemlidir.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,500 \pm 1,227$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre çalışanlar bankalarında kendilerini güvende hissetmek ve uzun süreli istihdam edilmek istemektedirler. Buna göre bankalar çalışanlarını güvende hissettirmesinin ve uzun süreli istihdam etmesinin hem para hem iş gücü açısından uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Girişimci Yaratıcılık” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Kendi işimi kurmayı ve işletmeyi hayal ediyorum.	100	3,500	1,185	1,000	5,000
Kendi fikrim ya da kendi ürünüm olan bir şey ortaya koyduğumda, kendimi kariyer anlamında başarılı hissederim.	100	4,210	0,891	1,000	5,000
Tamamen kendi gayretlerimin ve fikirlerimin ürünleri olan bir şeyler ortaya koyduğumda kendimi en çok tatmin olmuş hissederim.	100	4,190	0,800	2,000	5,000
Kendi işimi kurmak başka birinin örgütünde yüksek düzeyli yönetici olarak çalışmaktan daha önemlidir.	100	3,720	1,074	1,000	5,000
Kendi girişimimin başlamasına olanak sağlayan fikirlere her zaman açığım.	100	4,060	0,763	2,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “*Girişimci Yaratıcılık*” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “*Kendi işimi kurmayı ve işletmeyi hayal ediyorum.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,500 \pm 1,185$; “*Kendi fikrim ya da kendi ürünüm olan bir şey ortaya koyduğumda, kendimi kariyer anlamında başarılı hissederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,210 \pm 0,891$; “*Tamamen kendi gayretlerimin ve fikirlerimin ürünleri olan bir şeyler ortaya koyduğumda kendimi en çok tatmin olmuş hissederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,190 \pm 0,800$; “*Kendi işimi kurmak başka birinin örgütünde yüksek düzeyli yönetici olarak çalışmaktan daha önemlidir.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,720 \pm 1,074$; “*Kendi girişimimin başlamasına olanak sağlayan fikirlere her zaman açığım.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,060 \pm 0,763$ olarak bulunmuştur. Buradan çıkan sonuca göre çalışanlar kendi fikir ve ürünlerini ortaya koymak istemektedirler. Bankaların çalışanlarının fikirlerini ortaya koymalarını teşvik etmeleri ve ortaya çıkan fikirlerden uygun olanlarının bankanın personel müdürlüğü tarafından uygulamaya geçirilmesinin uygun olacağı görülmektedir.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Hizmet/Kendini Adama” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Kendi yeteneklerimin kullanılmasına fırsat vermeyen bir işi kabul etmektense ondan ayrılmayı tercih ederim.	100	3,680	1,091	1,000	5,000
İnsanlığa ve topluma gerçek anlamda katkı yapan bir kariyer hayal ediyorum.	100	4,210	0,640	2,000	5,000
Dünyayı daha iyi hale getirmek için kendi meziyetlerimi kullanmak benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	100	3,830	0,943	1,000	5,000
Başkalarına hizmet edebilmek için kendi yeteneklerimi kullanabilmek beni kariyer noktasında tatmin eder.	100	3,890	0,852	1,000	5,000
Ancak toplumun refahına gerçek katkı sağlayabilecek bir çalışma yaptığımda kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	100	4,050	0,833	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “*Hizmet/Kendini Adama*” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “*Kendi yeteneklerimin kullanılmasına fırsat vermeyen bir işi kabul etmektense ondan ayrılmayı tercih ederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,680 \pm 1,091$; “*İnsanlığa ve topluma gerçek anlamda katkı yapan bir kariyer hayal ediyorum.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,210 \pm 0,640$; “*Dünyayı daha iyi hale getirmek için kendi meziyetlerimi kullanmak benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,830 \pm 0,943$; “*Başkalarına hizmet edebilmek için kendi yeteneklerimi kullanabilmek beni kariyer noktasında tatmin eder.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,890 \pm 0,852$; “*Ancak toplumun refahına gerçek katkı sağlayabilecek bir çalışma yaptığımda kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,050 \pm 0,833$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre çalışanlar insanlığa ve topluma gerçek anlamda katkı yapan bir kariyer hayal etmektedirler. Bankaların toplum ve insanlık yararına kampanyalar yapmaları ve desteklemelerinin çalışanların mutluluğu açısından uygun olacağı düşünülmektedir.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Saf Meydan Okuma” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Çözümü neredeyse imkânsız problemlerle uğraşmak, benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	100	3,530	1,150	1,000	5,000
Problem çözme ve rekabet becerilerime ciddi anlamda meydan okuyan iş fırsatları arıyorum.	100	3,710	1,057	1,000	5,000
İlk bakışta çözülmesi zor gibi gözüken ya da çözülmesi imkansız olan problemleri, tuhaflıkları çözdüğümde kariyer noktasında daha tatmin olurum.	100	3,960	0,764	2,000	5,000
Zor problemlerle karşılaştığımda ve onların üstesinden geldiğimde kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	100	4,120	0,935	1,000	5,000
Çözülmesi imkansız problemleri çözebilecek bir kariyer hayal ediyorum.	100	3,480	1,243	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “Saf Meydan Okuma” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “Çözümü neredeyse imkânsız problemlerle uğraşmak, benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,530 \pm 1,150$; “Problem çözme ve rekabet becerilerime ciddi anlamda meydan okuyan iş fırsatları arıyorum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,710 \pm 1,057$; “İlk bakışta çözülmesi zor gibi gözüken ya da çözülmesi imkânsız olan problemleri, tuhaflıkları çözdüğümde kariyer noktasında daha tatmin olurum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,960 \pm 0,764$; “Zor problemlerle karşılaştığımda ve onların üstesinden geldiğimde kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,120 \pm 0,935$; “Çözülmesi imkânsız problemleri çözebilecek bir kariyer hayal ediyorum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,480 \pm 1,243$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre çalışanlar zor problemlerle karşılaştıklarında ve onların üstesinden geldiklerinde kendilerini başarılı hissetmektedirler. Bankaların personeline zorlansalar dahi başarabilecekleri bir iş vermeleri ve bu şekilde işlerin zorluğunu edindikleri tecrübeler sayesinde başarabilecekleri oranda arttırarak devam etmeleri hem personelin mutluluğu hemde bankanın iş gücü açısından uygun olacağı görülmektedir.

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “Hayat Tarzı” Kariyer Değerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Her zaman kişisel ve aile hayatıma çok az müdahale eden iş fırsatları ararım.	100	4,180	1,038	1,000	5,000
Kişisel ve profesyonel hayat taleplerini karşılamak, yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	100	3,840	0,950	1,000	5,000
Ancak kişisel, ailevi ve kariyer amaçlarımı dengelediğimde başarılı olduğumu hissederim.	100	4,140	0,888	1,000	5,000
Kişisel, ailevi ve iş amaçlarımı bütünleştiren bir kariyer hedeflerim.	100	4,120	0,808	1,000	5,000
Kişisel ve aile hayatımın dengesini altüst edecek bir işe girmektense örgütten ayrılmayı tercih ederim.	100	3,710	1,157	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “*Hayat Tarzı*” kariyer değerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “*Her zaman kişisel ve aile hayatıma çok az müdahale eden iş fırsatları ararım.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,180 \pm 1,038$; “*Kişisel ve profesyonel hayat taleplerini karşılamak, yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,840 \pm 0,950$; “*Ancak kişisel, ailevi, ve kariyer amaçlarımı dengelediğimde başarılı olduğumu hissederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,140 \pm 0,888$; “*Kişisel, ailevi ve iş amaçlarımı bütünleştiren bir kariyer hedeflerim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $4,120 \pm 0,808$; “*Kişisel ve aile hayatımın dengesini altüst edecek bir işe girmektense örgütten ayrılmayı tercih ederim.*” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,710 \pm 1,157$ olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçlara göre çalışanlar kişisel ve aile hayatlarına çok az müdahale eden işleri tercih etmektedirler. Buna istinaden kendi amaçlarına zarar vermediği sürece bankaların, çalışanların kişisel ve aile hayatına saygı göstermelerinin ve personelinin ailesi ile aynı yerde olmalarını sağlayacak tayin imkânları geliştirmelerini uygun olacağı düşünülmektedir.

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Katılımcıların “İş Tatmin” Düzeylerini Belirlemek İçin Sorulan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalaması

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde hiçbir sorun ile karşılaşmadım.	100	3,160	1,383	1,000	5,000
Üstlerimle olan ilişkilerimden memnunum.	100	3,550	1,274	1,000	5,000
Kurumumdaki çalışma koşulları benim için yeterlidir.	100	3,880	1,008	1,000	5,000
Terfi ve ilerleme olanakları yeterlidir.	100	3,950	0,947	1,000	5,000
Hiçbir zaman işimden atılma korkusu yaşamadım.	100	3,430	1,273	1,000	5,000

Araştırmaya katılan katılımcıların “İş tatmin” düzeylerini belirlemek için sorulan sorulara verdiği cevapların ortalaması incelendiğinde; “İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde hiçbir sorun ile karşılaşmadım.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,160 \pm 1,383$; “Üstlerimle olan ilişkilerimden memnunum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,550 \pm 1,274$; “Kurumumdaki çalışma koşulları benim için yeterlidir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,880 \pm 1,008$; “Terfi ve ilerleme olanakları yeterlidir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,950 \pm 0,947$; “Hiçbir zaman işimden atılma korkusu yaşamadım.” ifadesine verilen cevapların ortalaması $3,430 \pm 1,273$ olarak bulunmuştur. Yukarıdaki sonuçlara göre en yüksek puanı terfi ve ilerleme imkânları yeterlidir şikkına vermişlerdir. Buna göre katılımcılar bankacılık sektöründe terfi ve ilerleme olanaklarının yeterli olduğunu düşünmektedir.

3.6.4. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	25 yaş ve altı	11	4,091	0,554	7,016	0,135
	26-30 yaş	37	4,157	0,417		
	31-35 yaş	24	3,983	0,412		
	36-40 yaş	18	3,833	0,481		
	41 yaş ve üstü	10	3,860	0,472		
Genel Yönetmel Yetkinlik	25 yaş ve altı	11	3,891	0,339	7,812	0,099
	26-30 yaş	37	3,714	0,716		
	31-35 yaş	24	3,333	0,848		
	36-40 yaş	18	3,411	0,691		
	41 yaş ve üstü	10	3,440	0,711		
Otonomi/Bağımsızlık	25 yaş ve altı	11	3,945	0,872	10,805	0,029
	26-30 yaş	37	3,697	0,651		
	31-35 yaş	24	3,392	0,735		
	36-40 yaş	18	3,611	0,612		
	41 yaş ve üstü	10	3,360	0,295		
Güvenlik/İstikrar	25 yaş ve altı	11	4,273	0,441	6,892	0,142
	26-30 yaş	37	3,995	0,504		
	31-35 yaş	24	3,792	0,506		
	36-40 yaş	18	3,989	0,645		
	41 yaş ve üstü	10	4,060	0,597		
Girişimci Yaratıcılık	25 yaş ve altı	11	4,091	0,383	3,651	0,455
	26-30 yaş	37	3,941	0,614		
	31-35 yaş	24	3,817	0,276		
	36-40 yaş	18	3,911	0,700		
	41 yaş ve üstü	10	4,080	0,543		
Hizmet/Kendini Adama	25 yaş ve altı	11	4,255	0,430	14,020	0,007
	26-30 yaş	37	4,027	0,462		
	31-35 yaş	24	3,825	0,487		
	36-40 yaş	18	3,889	0,481		
	41 yaş ve üstü	10	3,560	0,310		
Saf Meydan Okuma	25 yaş ve altı	11	4,182	0,724	4,500	0,343
	26-30 yaş	37	3,805	0,555		
	31-35 yaş	24	3,650	0,655		
	36-40 yaş	18	3,533	0,897		
	41 yaş ve üstü	10	3,800	0,748		
Hayat Tarzı	25 yaş ve altı	11	4,345	0,311	7,978	0,092
	26-30 yaş	37	3,930	0,595		
	31-35 yaş	24	3,917	0,363		
	36-40 yaş	18	3,989	0,604		
	41 yaş ve üstü	10	4,080	0,444		
İş tatmini	25 yaş ve altı	11	3,673	0,602	9,254	0,055
	26-30 yaş	37	3,730	0,587		
	31-35 yaş	24	3,592	1,066		
	36-40 yaş	18	3,089	0,720		
	41 yaş ve üstü	10	3,920	0,744		

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değerleri ve iş tatmini puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; otonomi/bağımsızlık ve hizmet/kendini adama kariyer değeri hariç diğer kariyer değerleri ve iş tatmini grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Kariyer değeri ve iş tatmini unsurları yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Kariyer değerlerinin ve iş tatmininin yaşa bağlı olmayan unsurlar olduğu ortaya çıkmıştır.

Yukarıdaki sonuçlara göre 25 yaş ve altı bireyler genç yaşta olmaları ve kariyerlerinin başında olmaları sebebi ile bağımsız ve bir hiyerarşi altında olmadıkları veya daha bağımsız oldukları işleri tercih etmektedirler. Bu sebepten dolayı Otonomi/bağımsızlık kariyer değerinde en yüksek puana sahiplerdir. 41 yaş ve üstü bireyler ise artık kariyer yaşamlarında belli bir tecrübe ve olgunluğa ulaştıklarından otonomi/bağımsız olma kendileri için bir önem taşımamakta olduğu değerlendirilmektedir. 25 yaş ve altı bireyler mesleğe yeni atılmanın verdiği heyecan ile işlerine dört elle sarıldıkları bu sebepten dolayı hizmet kendini adama kariyer değerinde en yüksek puanı aldıkları değerlendirilmektedir. 41 yaş ve üstü çalışanların da artık belli bir doygunluğa ulaşmaları ve emekliliklerinin yaklaşması sebebi ile bu değerden en düşük puanı aldıkları düşünülmektedir.

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Kadın	52	4,027	0,455	1226,500	0,880
	Erkek	48	4,013	0,468		
Genel Yönetmel Yetkinlik	Kadın	52	3,550	0,818	1202,500	0,752
	Erkek	48	3,571	0,627		
Otonomi/Bağımsızlık	Kadın	52	3,615	0,742	1149,000	0,492
	Erkek	48	3,588	0,613		
Güvenlik/İstikrar	Kadın	52	3,927	0,579	1094,500	0,287
	Erkek	48	4,042	0,498		
Girişimci Yaratıcılık	Kadın	52	3,962	0,539	1211,000	0,797
	Erkek	48	3,908	0,541		
Hizmet/Kendini Adama	Kadın	52	3,958	0,495	1179,500	0,633
	Erkek	48	3,904	0,470		
Saf Meydan Okuma	Kadın	52	3,777	0,726	1220,000	0,846
	Erkek	48	3,742	0,673		
Hayat Tarzı	Kadın	52	4,069	0,547	1061,000	0,193
	Erkek	48	3,921	0,475		
İş tatmini	Kadın	52	3,673	0,771	1092,500	0,280
	Erkek	48	3,508	0,817		

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değerleri ve iş tatmin puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değerlendirilmemiştir. Kariyer değeri ve iş tatmin unsuru cinsiyet faktörüne göre farklılaşmamaktadır. Yani kariyer değerlerinin ve iş tatmininin cinsiyet göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Burç Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Koç	10	4,280	0,253	28,748	0,002
	Boğa	5	3,840	0,607		
	İkizler	4	3,800	0,693		
	Yengeç	11	4,455	0,324		
	Aslan	11	3,927	0,413		
	Başak	9	3,778	0,406		
	Terazi	5	3,480	0,335		
	Akrep	12	4,033	0,458		
	Yay	14	3,929	0,500		
	Oğlak	6	4,333	0,273		
	Kova	9	4,022	0,323		
	Balık	4	3,900	0,200		
Genel Yönetmelik Yetkinlik	Koç	10	3,000	0,874	40,619	0,000
	Boğa	5	2,880	0,576		
	İkizler	4	3,500	0,346		
	Yengeç	11	4,273	0,313		
	Aslan	11	3,382	0,547		
	Başak	9	3,489	0,558		
	Terazi	5	3,440	0,410		
	Akrep	2	3,300	0,770		
	Yay	4	3,786	0,610		
	Oğlak	6	4,267	0,207		
	Kova	9	3,578	0,595		
	Balık	4	3,600	1,470		
Otonomi/Bağımsızlık	Koç	10	3,640	0,735	22,348	0,022
	Boğa	5	2,840	0,654		
	İkizler	4	3,500	0,346		
	Yengeç	11	4,182	0,352		
	Aslan	11	3,600	0,420		
	Başak	9	3,400	0,300		
	Terazi	5	3,560	0,654		
	Akrep	12	3,300	1,077		
	Yay	14	3,771	0,358		
	Oğlak	6	3,800	1,173		
	Kova	9	3,467	0,387		
	Balık	4	3,800	0,766		
Güvenlik/İstikrar	Koç	10	4,160	0,450	22,973	0,018
	Boğa	5	3,600	0,748		
	İkizler	4	3,800	0,231		
	Yengeç	11	4,455	0,530		
	Aslan	11	3,945	0,457		
	Başak	9	4,089	0,247		
	Terazi	5	3,560	0,590		
	Akrep	12	4,100	0,711		
	Yay	14	3,800	0,514		
	Oğlak	6	4,133	0,273		
	Kova	9	3,667	0,316		
	Balık	4	4,050	0,737		
Girişimci Yaratıcılık	Koç	10	3,880	0,738	23,586	0,015

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
	Boğa	5	3,160	0,329		
	İkizler	4	4,000	0,231		
	Yengeç	11	4,455	0,347		
	Aslan	11	3,836	0,294		
	Başak	9	3,889	0,511		
	Terazi	5	3,800	0,600		
	Akrep	12	3,933	0,412		
	Yay	14	3,857	0,454		
	Oğlak	6	3,933	0,918		
	Kova	9	4,022	0,323		
	Balık	4	4,200	0,653		
Hizmet/Kendini Adama	Koç	10	3,960	0,645	17,458	0,095
	Boğa	5	3,440	0,219		
	İkizler	4	3,800	0,231		
	Yengeç	11	4,273	0,546		
	Aslan	11	3,873	0,450		
	Başak	9	3,889	0,459		
	Terazi	5	3,680	0,303		
	Akrep	12	3,833	0,518		
	Yay	14	3,971	0,281		
	Oğlak	6	4,267	0,273		
	Kova	9	3,867	0,548		
Saf Meydan Okuma	Balık	4	4,050	0,640	29,182	0,002
	Koç	10	3,960	0,587		
	Boğa	5	2,880	0,303		
	İkizler	4	3,600	0,231		
	Yengeç	11	4,291	0,423		
	Aslan	11	4,073	0,602		
	Başak	9	3,556	0,343		
	Terazi	5	3,680	0,110		
	Akrep	12	3,400	1,248		
	Yay	14	3,843	0,344		
	Oğlak	6	4,200	0,179		
Hayat Tarzı	Kova	9	3,356	0,773	26,689	0,005
	Balık	4	3,800	0,653		
	Koç	10	3,760	0,556		
	Boğa	5	3,400	0,548		
	İkizler	4	3,400	0,693		
	Yengeç	11	4,273	0,516		
	Aslan	11	4,018	0,340		
	Başak	9	4,067	0,100		
	Terazi	5	3,960	0,537		
	Akrep	12	4,000	0,615		
	Yay	14	4,000	0,314		
İş tatmini	Oğlak	6	4,533	0,273	22,968	0,018
	Kova	9	3,822	0,474		
	Balık	4	4,600	0,283		
	Grup	N	Ort	Ss		
	Koç	10	3,680	0,860		
	Boğa	5	2,480	0,502		
	İkizler	4	3,800	0,693		
	Yengeç	11	4,182	0,610		
	Aslan	11	3,400	1,016		
	Başak	9	3,044	0,915		
	Terazi	5	3,360	0,167		
	Akrep	12	3,733	0,850		
	Yay	14	3,671	0,518		
	Oğlak	6	3,467	0,450		
	Kova	9	3,978	0,474		
	Balık	4	3,650	0,957		

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer değerleri ve iş tatmini puanı ortalamalarının burç değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; Hizmet Kendini

Adama hariç grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Teknik Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerinde en yüksek puanı Yengeç ve Oğlak burcu, Genel Yönetmel Yetkinlik kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Otonomi/Bağımsızlık kariyer değerinde Yengeç, Oğlak, Balık burcu, Güvenlik / İstikrar kariyer değerinde Yengeç, Oğlak ve Koç burcu, Girişimci yaratıcılık kariyer değerinde Yengeç ve Balık burcu, Hizmet/Kendini Adama kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Saf Meydan Okuma Kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Hayat tarzı kariyer değerinde ise Oğlak ve Balık burcu ortalamasının üstünde puan almışlardır.

3.6.5. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Kariyer Değer ve İş Tatmin Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	İş tatmini	100	0,155	0,124
Genel Yönetmel Yetkinlik	İş tatmini	100	0,400	0,000
Otonomi/Bağımsızlık	İş tatmini	100	0,111	0,272
Güvenlik/İstikrar	İş tatmini	100	0,121	0,231
Girişimci Yaratıcılık	İş tatmini	100	0,138	0,172
Hizmet/Kendini Adama	İş tatmini	100	0,245	0,014
Saf Meydan Okuma	İş tatmini	100	0,267	0,007
Hayat Tarzı	İş tatmini	100	0,090	0,375
Genel Yönetmel Yetkinlik	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	0,509	0,000
Otonomi/Bağımsızlık	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	0,490	0,000
Güvenlik/İstikrar	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	0,380	0,000
Girişimci Yaratıcılık	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	0,367	0,000
Hizmet/Kendini Adama	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	0,313	0,002
Saf Meydan Okuma	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	0,254	0,011
Hayat Tarzı	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	100	0,302	0,002
Otonomi/Bağımsızlık	Genel Yönetmel Yetkinlik	100	0,689	0,000
Güvenlik/İstikrar	Genel Yönetmel Yetkinlik	100	0,346	0,000
Girişimci Yaratıcılık	Genel Yönetmel Yetkinlik	100	0,472	0,000
Hizmet/Kendini Adama	Genel Yönetmel Yetkinlik	100	0,563	0,000
Saf Meydan Okuma	Genel Yönetmel Yetkinlik	100	0,542	0,000
Hayat Tarzı	Genel Yönetmel Yetkinlik	100	0,503	0,000
Güvenlik/İstikrar	Otonomi/Bağımsızlık	100	0,312	0,002
Girişimci Yaratıcılık	Otonomi/Bağımsızlık	100	0,639	0,000
Hizmet/Kendini Adama	Otonomi/Bağımsızlık	100	0,541	0,000
Saf Meydan Okuma	Otonomi/Bağımsızlık	100	0,528	0,000
Hayat Tarzı	Otonomi/Bağımsızlık	100	0,511	0,000
Girişimci Yaratıcılık	Güvenlik/İstikrar	100	0,403	0,000
Hizmet/Kendini Adama	Güvenlik/İstikrar	100	0,367	0,000
Saf Meydan Okuma	Güvenlik/İstikrar	100	0,306	0,002
Hayat Tarzı	Güvenlik/İstikrar	100	0,374	0,000
Hizmet/Kendini Adama	Girişimci Yaratıcılık	100	0,452	0,000
Saf Meydan Okuma	Girişimci Yaratıcılık	100	0,433	0,000
Hayat Tarzı	Girişimci Yaratıcılık	100	0,489	0,000
Saf Meydan Okuma	Hizmet/Kendini Adama	100	0,600	0,000
Hayat Tarzı	Hizmet/Kendini Adama	100	0,413	0,000
Hayat Tarzı	Saf Meydan Okuma	100	0,505	0,000

Tablo 22'den anlaşılabacağı üzere, teknik fonksiyonel yetkinlik ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,155$; $p=0,124>0,05$).

Genel yönetsel yetkinlik ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %40,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,400$; $p=0,000<0,05$). Buna göre genel yönetsel yetkinlik puanı arttıkça İş tatmini puanı da artmaktadır.

Otonomi/bağımsızlık ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,111$; $p=0,272>0,05$).

Güvenlik/İstikrar ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,121$; $p=0,231>0,05$).

Girişimci yaratıcılık ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,138$; $p=0,172>0,05$).

Hizmet/kendini adama ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %24,5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,245$; $p=0,014<0,05$). Buna göre hizmet/kendini adama puanı arttıkça İş tatmini puanı da artmaktadır.

Saf meydan okuma ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %26,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,267$; $p=0,007<0,05$). Buna göre saf meydan okuma puanı arttıkça İş tatmini puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile İş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,090$; $p=0,375>0,05$).

Genel yönetsel yetkinlik ile teknik fonksiyonel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %50,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,509$; $p=0,000<0,05$). Buna göre genel yönetsel yetkinlik puanı arttıkça teknik fonksiyonel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Otonomi/bağımsızlık ile teknik fonksiyonel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %49,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,490$; $p=0,000<0,05$). Buna göre otonomi/bağımsızlık puanı arttıkça teknik fonksiyonel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Güvenlik/İstikrar ile teknik fonksiyonel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %38,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,380$; $p=0,000<0,05$). Buna göre güvenlik/İstikrar puanı arttıkça teknik fonksiyonel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Girişimci yaratıcılık ile teknik fonksiyonel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %36,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,367$; $p=0,000<0,05$). Buna göre girişimci yaratıcılık puanı arttıkça teknik fonksiyonel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Hizmet/kendini adama ile teknik fonksiyonel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %31,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,313$; $p=0,002<0,05$). Buna göre hizmet/kendini adama puanı arttıkça teknik fonksiyonel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Saf meydan okuma ile teknik fonksiyonel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %25,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,254$; $p=0,011<0,05$). Buna göre saf meydan okuma puanı arttıkça teknik fonksiyonel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile teknik fonksiyonel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %30,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,302$; $p=0,002<0,05$). Buna göre hayat tarzı puanı arttıkça teknik fonksiyonel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Otonomi/bağımsızlık ile genel yönetsel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %68,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,689$; $p=0,000<0,05$). Buna göre otonomi/bağımsızlık puanı arttıkça genel yönetsel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Güvenlik/İstikrar ile genel yönetsel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %34,6 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,346$; $p=0,000<0,05$). Buna göre güvenlik/İstikrar puanı arttıkça genel yönetsel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Girişimci yaratıcılık ile genel yönetsel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %47,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,472$; $p=0,000<0,05$). Buna göre girişimci yaratıcılık puanı arttıkça genel yönetsel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Hizmet/kendini adama ile genel yönetsel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %56,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,563$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hizmet/kendini adama puanı arttıkça genel yönetsel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Saf meydan okuma ile genel yönetsel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %54,2 düzeyinde pozitif

yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,542$; $p=0,000<0,05$). Buna göre saf meydan okuma puanı arttıkça genel yönetsel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile genel yönetsel yetkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %50,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,503$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hayat tarzı puanı arttıkça genel yönetsel yetkinlik puanı da artmaktadır.

Güvenlik/İstikrar ile otonomi/bağımsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %31,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,312$; $p=0,002<0,05$). Buna göre güvenlik/İstikrar puanı arttıkça otonomi/bağımsızlık puanı da artmaktadır.

Girişimci yaratıcılık ile otonomi/bağımsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %63,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,639$; $p=0,000<0,05$). Buna göre girişimci yaratıcılık puanı arttıkça otonomi/bağımsızlık puanı da artmaktadır.

Hizmet/kendini adama ile otonomi/bağımsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %54,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,541$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hizmet/kendini adama puanı arttıkça otonomi/bağımsızlık puanı da artmaktadır.

Saf meydan okuma ile otonomi/bağımsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %52,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,528$; $p=0,000<0,05$). Buna göre saf meydan okuma puanı arttıkça otonomi/bağımsızlık puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile otonomi/bağımsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %51,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,511$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hayat tarzı puanı arttıkça otonomi/bağımsızlık puanı da artmaktadır.

Girişimci yaratıcılık ile güvenlik/İstikrar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %40,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,403$; $p=0,000<0,05$). Buna göre girişimci yaratıcılık puanı arttıkça güvenlik/İstikrar puanı da artmaktadır.

Hizmet/kendini adama ile güvenlik/İstikrar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %36,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,367$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hizmet/kendini adama puanı arttıkça güvenlik/İstikrar puanı da artmaktadır.

Saf meydan okuma ile güvenlik/İstikrar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %30,6 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,306$; $p=0,002<0,05$). Buna göre saf meydan okuma puanı arttıkça güvenlik/İstikrar puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile güvenlik/İstikrar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %37,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,374$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hayat tarzı puanı arttıkça güvenlik/İstikrar puanı da artmaktadır.

Hizmet/kendini adama ile girişimci yaratıcılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,452$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hizmet/kendini adama puanı arttıkça girişimci yaratıcılık puanı da artmaktadır.

Saf meydan okuma ile girişimci yaratıcılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %43,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,433$; $p=0,000<0,05$). Buna göre saf meydan okuma puanı arttıkça girişimci yaratıcılık puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile girişimci yaratıcılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %48,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı

ilişki bulunmuştur. ($r=0,489$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hayat tarzı puanı arttıkça girişimci yaratıcılık puanı da artmaktadır.

Saf meydan okuma ile hizmet/kendini adama arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %60,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,600$; $p=0,000<0,05$). Buna göre saf meydan okuma puanı arttıkça hizmet/kendini adama puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile hizmet/kendini adama arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %41,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,413$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hayat tarzı puanı arttıkça hizmet/kendini adama puanı da artmaktadır.

Hayat tarzı ile saf meydan okuma arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %50,5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,505$; $p=0,000<0,05$). Buna göre hayat tarzı puanı arttıkça saf meydan okuma puanı da artmaktadır.

3.6.6. İş Tatmini Düzeyinin Kariyer Değer Düzeylerinden Etkilenme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli

Tablo 23. İş Tatmini Düzeyinin Kariyer Değer Düzeylerinden Etkilenme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli

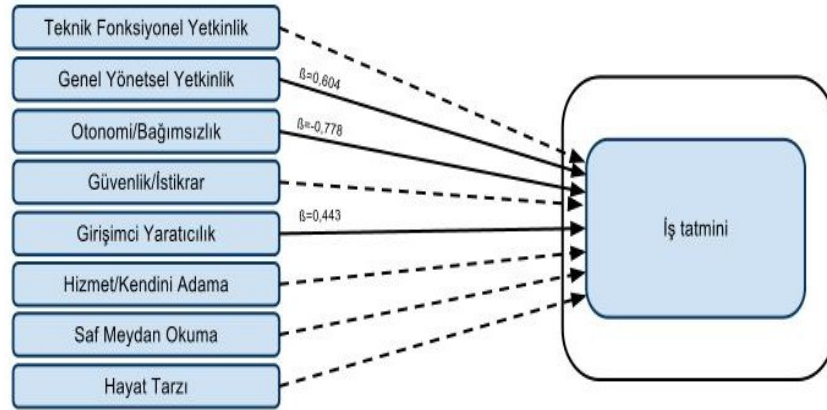
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş tatmini	Sabit	1,026	1,270	0,207	5,149	0,000	0,251
	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,297	1,682	0,096			
	Genel Yönetmel Yetkinlik	0,604	4,108	0,000			
	Otonomi/Bağımsızlık	-0,778	-4,472	0,000			
	Güvenlik/İstikrar	-0,189	-1,215	0,228			
	Girişimci Yaratıcılık	0,443	2,562	0,012			
	Hizmet/Kendini Adama	0,207	1,041	0,300			
	Saf Meydan Okuma	0,210	1,563	0,121			
	Hayat Tarzı	-0,142	-0,802	0,425			

İş tatmini düzeyinin kariyer değer düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=5,149$; $p=0,000<0,05$).

Genel yönetsel yetkinlik düzeyi 1 birim arttığında iş tatmini düzeyi 0,604 birim artmaktadır ($\beta=0,604$; $t=4,108$; $p=0,000<0,05$). Otonomi/bağımsızlık düzeyi 1 birim arttığında iş tatmini düzeyi -0,778 birim azalmaktadır ($\beta=-0,778$; $t=-4,472$; $p=0,000<0,05$). Girişimci yaratıcılık düzeyi 1 birim arttığında iş tatmini düzeyi 0,443 birim artmaktadır ($\beta=0,443$; $t=2,562$; $p=0,012<0,05$).

Teknik fonksiyonel yetkinlik, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=1,682$; $p=0,096>0,05$). Güvenlik/istikrar, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=-1,215$; $p=0,228>0,05$). Hizmet/kendini adama, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=1,041$; $p=0,300>0,05$). Saf meydan okuma, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=1,563$; $p=0,121>0,05$). Hayat tarzı, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=-0,802$; $p=0,425>0,05$).

Teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, girişimci yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı değişkenleri, iş tatmini düzeyini 0,251 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,251$).



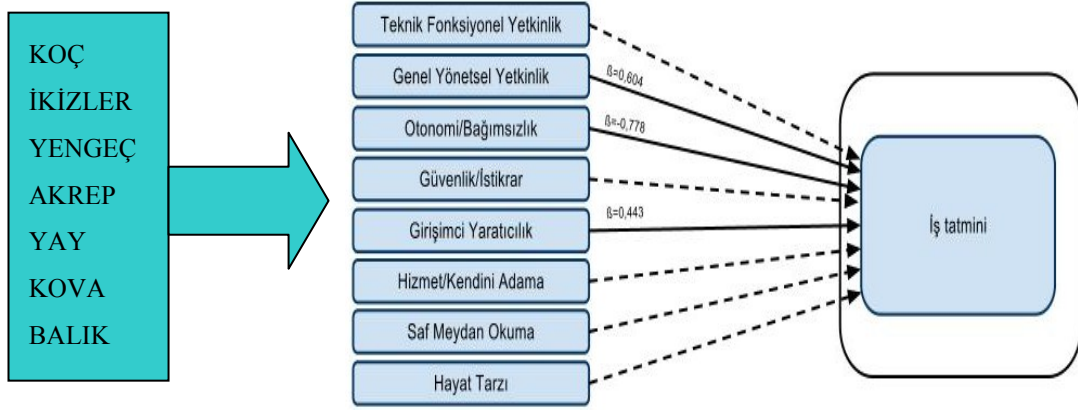
Şekil 6. (Kariyer Çapalarının İş Tatminini Açıklama Oranı)

Tablo 24. Burç değişkeninin kariyer değerleri ve iş tatmini unsurları ile karşılaştırılması

	Teknik Fonk.	Genel Yönetmel Yetkin.	Girişimci Yaratıcı	Özerklik Otonomi	Güven İstikrar	Hizmet Kendini Adama	Saf Meydan Okuma	Hayat Tarzı	İş Tatmini
KOÇ	*			*	*	*	*		*
BOĞA									
İKİZLER			*						*
YENGEÇ	*	*		*	*	*	*	*	*
ASLAN				*	*		*	*	
BAŞAK					*			*	
TERAZİ								*	
AKREP	*		*		*			*	*
YAY		*		*		*	*	*	*
OĞLAK	*	*		*	*	*	*	*	
KOVA	*	*	*						*
BALIK		*	*	*	*	*	*	*	*

Tablo 25. Hipotez Gösterimi Tablosu

Hipotezler		Sonuç
H1	Çalışanların iş tatmini burç değişkenine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H2	Çalışanların iş tatmini yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.	RED
H3	Çalışanların iş tatmini cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.	RED
H4	Çalışanların kariyer değerleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.	RED



Şekil 7. Sonuç Tablosu

SONUÇ ve ÖNERİLER

Dünya ülkelerinin birbiri ile rekabet halinde olduğu günümüzde toplumun temelini oluşturan bireylerin oluşturduğu etkin işgücünü kullanabilen ülkeyi bir adım daha ileriye götürecektir. Bu etkin işgücünün oluşturulmasında yeni yetişen bireylerin yeteneklerine ve ilgi alanlarına uygun kariyer ve meslek gruplarına yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Geçmişten günümüze süre gelen ülkemiz şartlarında kişiler ekonomik özgürlüğünü kazanmak, kamu kurumlarına giriş sınavlarına düşük notlarla atanabilmek, ailesinin imkanının olmaması, yetersiz ve bilgisiz yönlendirme, babasının elinde olan mesleği devam ettirme, kısa yoldan para kazanma ve biran önce mesleğe atılmak gibi sebepler ile kendi yeteneklerine uygun olmayan meslek gruplarında kariyerlerine başlamakta ve çok büyük bir durum değişikliği olmadığı takdirde yaşamlarına bu alanda devam etmektedirler.

Mesleğe girişte para kazanmanın ve aileden bağımsız olmanın verdiği mutluluk duygusu ile işinden zevk alan ve tatmin olan birey zaman geçtikçe bu hazzı kaybetmekte ve zamanla mutsuz olmaktadır. Bu mutsuzluğun sebebi ise kendi yetenek ve değerlerine uygun iş sahibi olmamasından dolayı kaynaklanmaktadır. İşinden tatmin olamayan çalışan ise şirketin veya kurumun beklediği performansı verememekte ve bunun sonucu olarak şirkette pozisyon değişikliği, meslek değişikliği, farklı dallara ve alanlara yönelme, kendi işini yaratma, ailesine daha uygun bir iş imkanı arama veya kendi kendini kanıtlayabileceği ve meydan okuyabilecek zorlukların çıkabileceği iş gruplarına yönelmektedir.

Edgar Schein tarafından ortaya atılan Kariyer Çapaları kişilerin hangi kariyer değerlerine sahip olduğunu bulmaya çalışan ve sınıflandırılmasına yardımcı olan bir sistemdir. Bu kariyer değerlerine göre kişi küçüklükten itibaren yeteneği olduğu düşünülen kariyer grubunda değerlendirilecek ve eğitilecektir. Bu kariyer değerleri Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yetkinlik, Otonomi/Bağımsızlık,

Güvenlik/İstikrar, Girişimcilik/Yaratıcılık, Hizmet/Kendini Adama, Saf Meydan Okuma, Hayat Tarzı olacak şekilde 8 grupta ele alınmıştır. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik grubundakiler kendi uzmanı olduğu alandan başka alanda çalışmak istemeyen kişiler, Genel Yönetmel Yetkinlik grubu yönetim kademesinde olmak isteyen kişilerden, Otonomi/bağımsızlık grubu işinde bağımsız olmak veya kendi işini yapmak isteyenler, Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama Grubu insanlara yardım etmek isteyen işleri kabul edenler, Saf Meydan Okuma grubu karşılara sürekli daha zor işlerin çıkmasını isteyen kişileri, Hayat Tarzı ise kişilerin işi, ailesi ve kendi rahatını bir arada götürebilecekleri iş ortamını bulabilmektir.

Günümüzdeki rekabet ortamında iş tatmin unsuru şirketler açısından büyük önem ve değere sahiptir. Rekabette şirketleri değerlerinden bir adım daha öne çıkaracak unsurların en önemlisi insan unsurudur. Bu unsur düzgün yönetildiği ve iyi kullanıldığı takdirde o kuruluş için büyük bir itici güç oluşturacak, aksi takdirde şirketin yolun tıkayan büyük bir taş olacaktır. İşte bu unsurun iyi kullanılması için karşımıza iş tatmini değeri çıkmaktadır. İşinden haz alan, severek yapan, tatmin olan bir bireyden yüksek performans ve yüksek verim alınacaktır. Aksi durumda işini severek yapmayan, işinden memnun olmayan, kendi değer ve yeteneklerine uymayan işi yapan personel hem zaman, hem para hem de çıktı kaybına neden olacaktır. İş tatmininin sağlanmasında ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yönetici ile ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi eksikliği, denetim ve sıklığı gibi örgütsel faktörler ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, kişilik yapısı, kültürel farklılıklar gibi bireysel faktörler olarak iki çeşit faktör bulunmaktadır. Burçlar, bireyin kişiliğinin, davranışlarının, tercihlerinin belirlenmesinde çok büyük bir paya sahip olmasa da etkisi bulunan bir faktördür. Bireyin diğer bireyler ile uyumu, karakteristik yapısı ve tercihleri meslek ve kariyer seçimi açısından önemi bulunmaktadır.

Geçmiş dönemlerde kız çocukları okula gönderilmeyerek evlenme yaşına gelinceye kadar evde tutulmakta, evlendiklerinde ise eşlerinin çalışmalarına izin vermemesi ve ev hanımı olarak ev işlerini yapması ve çocuklarına bakmasını istenmekteydi. Fakat değişen günümüz şartları, ekonomik koşullar, bayanların eğitim seviyesindeki muazzam yükselme sebebi ile kariyer yapma arzularının ortaya çıkması, maddi koşullar sebebi ile bayanın çalışma zorunluluğu ve eşlerinin ellerine bakmak

istememeleri sonucunda çalışma yaşamlarındaki yerleri önemsenmeyecek seviyeye gelmiştir. Yapılan araştırmada 100 kişiden 52'si bayan 48'i erkektir. Bu sonuçlara göre bankacılık kariyerinde bayanların erkekler kadar hatta erkeklerden daha fazla söz sahibi olduğu değerlendirilmektedir.

Günümüzde bankalar müşterilerine en iyi hizmeti verebilmek amacıyla sürekli kendilerini geliştirmeleri rekabet ortamını ortaya çıkartmaktadır. Bu rekabet ortamında bankalar bir adım öne geçebilmek amacıyla en büyük güçleri olan insan faktörünü kullanmaktadırlar. Bu durumda iş tatmin unsuru ortaya çıkmaktadır. Bu unsurun da her insanda farklı olan burç faktöründen etkilendiği düşünülmektedir. Yapılan araştırma sonucunda bankacılık sektöründe Koç, İkizler, Yengeç, Akrep, Yay, Kova ve Balık burçlarının bankacılık kariyerinden iş tatmini sağladıkları ortaya çıkmıştır. Bankaların personel istihdamı yaparken bu unsuru da göz önüne almalarının çalışanlarının iş tatmini açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

İnsanların düşünceleri her yaşta bir önceki yaşına göre elde etmiş olduğu tecrübelerden dolayı değişiklik göstermektedir. Bu düşüncelerdeki değişiklik de işlerinden dağladıkları tatminin oranını değiştireceği fikrini ortaya çıkartmıştır. Fakat yapılan araştırma sonucunda yaş faktörünün iş tatmininde bir etkisi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Buna göre bankacılık sektöründe çalışan bireylerin iş tatmin oranının yaşa göre değişmediği düşünülmektedir. Buna göre bankaların personel müdürlüğü iş tatmini oranlarının belli yaşlarda düşük belli yaşlarda yüksek olduğunu değerlendirmeden her yaştaki personelinin iş tatminini arttırmaya eşit oranda gayret etmelidir.

İnsanlar yaradılış sebebiyle farklı cinsiyette doğmaktadırlar. Farklı cinsiyete sahip olmaları sebebi ile farklı düşüncelere de sahip olmaktadır. Bu farklı düşünceler sonucu çalıştıkları sektörde iş tatmini oranlarının farklı olacağı değerlendirilmektedir. Fakat yapılan araştırma sonucunda bireylerin sahip olduğu iş tatmini oranının cinsiyet unsuru ile farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre cinsiyet unsurunun iş tatminini etkilemediği değerlendirilmektedir. Personel arasında cinsiyet sebebi ile yapılan eşitsizlikler moral ve iş tatmini kaybına sebep olacaktır. Bu sebeple bankaların personel müdürlükleri çalışanlarından bayanların erkeklerden yada erkeklerin

bayanlardan daha çok iş tatmini sağladığını düşünmeyip cinsiyet ayrımı gözetmeksizin her personelinin iş tatminini arttırmaya çalışmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Cinsiyet iş yaşamında farklılıklar yaratabilecek bir unsurdur. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ve kariyer değerleri ilişkisine bakıldığında, değerler arasında kabul edilebilir bir fark gözetilmemiş olup kariyer değerleri cinsiyete göre değişiklik göstermemektedir. Bu sonuca göre kariyer değerlerinin her iki cinsiyet için aynı olduğu değerlendirilmektedir. Yani iş yaşamında cinsiyet ayrımı olmaksızın her birey birbiri ile aynı veya benzer kariyer değerlerine sahip olabileceği düşünülmektedir. Buna göre bankalar çalışanlarından cinsiyeti sebebi ile belirli bölümlerde başarılı olamayacağını veya performans gösteremeyeceğini düşünmeden o bölümde yüksek performans gösteren kariyer değerlerine sahip çalışanlarına benzer değerleri olan bireyleri cinsiyet ayrımı gözetmeden istihdam etmelerinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Burçlar bireylerin kariyer seçimlerinde çok büyük bir öneme sahip olmasalar dahi etkisi bulunan bir faktör olduğu değerlendirilmektedir. Her birey farklı zamanlarda doğmakta ve bu sebeple farklı burçlara mensup olmaktadır. Buna ek olarak her bir burcun kendine has özelliklere sahip olması sebebi ile farklı kariyer değerlerine sahip olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre Teknik Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerinde en yüksek puanı Yengeç ve Oğlak burcu Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Otonomi/Bağımsızlık kariyer değerinde Yengeç, Oğlak, Balık burcu, Güvenlik / İstikrar kariyer değerinde Yengeç, Oğlak ve Koç burcu, Girişimci yaratıcılık kariyer değerinde Yengeç ve Balık burcu, Hizmet/Kendini Adama kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Saf Meydan Okuma Kariyer değerinde Yengeç ve Oğlak burcu, Hayat tarzı kariyer değerinde ise Oğlak ve Balık en yüksek puan alarak bu kariyer değerlerine en büyük seviyede uygunluk göstermektedirler. Bankaların personellerini istihdam ederken sahip oldukları kariyer değerlerine göre sınıflandırmasının ve bu değerlere göre kendilerine uygun bölüm ve işler verilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak iş tatmini insan yaşamında büyük bir öneme sahip unsurdur. Bireyler kariyerlerine göre yaşamlarını, yaşadıkları yerleri hatta eşlerini bile çalıştıkları

ortamlardan bulabilmektedirler. Bu sebeple seçtikleri kariyer yaşamından iş tatmini sağlamayan bir bireyin mutluluğu büyük bir oranda azalacaktır. Araştırma sonuçları bize özel bankacılık sektöründe çalışanların kariyer değerleri hakkında fikir vermektedir. Bu çalışmada iş tatmini ile burçlar arasındaki ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkiye göre Koç Burcu, İkizler Burcu, Yengeç Burcu, Akrep Burcu, Yay Burcu, Kova Burcu ve Balık Burcu bankacılık sektöründe iş tatmini açısından diğer burçlara göre daha yüksek tatmin düzeyine ulaşmaktadır. Ancak iş tatminini belirleyen tek unsur burçlar değildir ve diğer unsurlar bu çalışmada sabit kabul edilmiştir. Sonuç olarak bankaların personel departmanlarının personel istihdam ederken ve bölümlere yerleştirirken kariyer çapalarını belirleyici bir anket yapmalarının ve kariyer çapalarına ile burçlarına da dikkat etmelerinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akat, İ. Budak, G. ve Budak, G. (1994) **İşletme Yönetimi**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.S.,1.Baskı, İstanbul
- Aytaç, S. (2005), **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa, ss.102-105
- Aytaç, S. (1997), **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, İ. Ethem, **Örgütsel Davranış** (İnsan Üretim Gücü) Gül Yayınevi, Ankara, 1991. s. 205
- Başaran, İ. Ethem, **Yönetimde İnsan ilişkileri – Yönetimsel Davranış**, Gül Yayınevi, Ankara, 1992,s.180
- Bayraktaroğlu, Serkan (2003), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Kitapevi Yayınları, Sakarya-Ekim
- Bingöl D. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul.
- Brief, A. P. (1998), **Attitudes in and Around Organizations**, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Can, Halil, Ahmet AKGÜN ve Şahin KAVUNCUBAŞI (2001), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Siyasal Yayınevi, Ankara.
- Cenzo, D., Robbins, S. (1996), **Human Resource Management (5th Edition)**, New York: John Willey&Sons. p:277
- Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol ve G. Budak. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İzmir: Barış Yayınları, 2001, s. 199
- Çalık, Temel ve Figen Ereş. **Kariyer Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi, 2006
- Daniel C. Feldman, Hugh J. Arnold, **Managing Individual and Group Behavior in Organizations**, Mc Graw – Hill International Book Company, Auckland, 1983, s.192
- Davis, Keith. (1984). **İşletmelerde İnsan Davranışı**, Çeviren Kemal Tosun ve Diğerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E. Yayın No:57.
- Demirkan, Mahmut, **İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş**, Adapazarı: Sakarya Kitabevi, 2000, s. 16
- Dereli, Toker, **Organizasyonlarda Davranış**, Ar Basım İstanbul 1981, s.36
- Erdoğan, İlhan ; **“İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”**, Avcıol Basım Yayın İstanbul, 1996, s.231
- Erdoğan, Nihat (2003), **Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara-Mart
- Eren Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım, 4. Basım, İstanbul-1998, s.456
- Akinci, 2002:5

- Eren, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s.21.
- Fındıkçı, İlhami, **İnsan Kaynakları Yönetimi** Alfa Basım İstanbul 2003, s.380.
- Flippo, E. B. (1980), **Personnel Management (5 th. Edition)**, NewYork: Formerly Published Under the Title of Principles of Personal Management 4-17.
- Glueck, Milkovich, **Personnel Management, A Diagnostic Approach** Fourth Edition, Business Publication 1985 s:145
- Güney, Salih.2001 **Yönetim ve Organizasyon**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Herzberg, Frederic,**Work And The Nature Of Man**,USA World Pub. Company 1966: 71-77
- Kalaycı, Ş.,**SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 2008.
- Kaynak T.Vd., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1998
- Koçel, Tamer, **İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış**, Beta Yayın No 405, İstanbul, 1995, s.384.
- Koçel, Tamer. (2001). **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Köknel, Özcan 1988 **Zorlayan İnsan**,. İstanbul, Altın Kitapevleri.
- Lawler Edward .E., **Motivation in Work Organizations**, California Brooks / Cole, California, 1973, s. 109
- Luthans, Fred. 1992 **Organizational Behaviour**, (Sixth Edition), New York, McGraw-Hill.
- Miner, John. 1992 **Industrial-Organizational Psychology**, New York, McGraw - Hill.
- Myers, Robert M.; Mark A. Tietjen. (1998). “**Motivation and Job Satisfaction**”, **Management Decision**, No.36/4, MCB University Press, ss.226–231.
- Özgen, Hüseyin, Öztürk A. Ve Yalçın A. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Adana, Nobel Kitapevi
- Özkalp, Enver; Kırel Çiğdem. 1996 **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: Etam AŞ. Matbaası.
- Öznur, Yüksel; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitapevi,Ankara, 2000,s.140
- Pehlivan, İnayet; “**İş Yaşamında Stres**”, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002
- Ricky W. Griffin, **Organizational Behavior**, 2nd. Edition, Houghton Mifflin Company, Boston, 1989, s.88
- Robert D. Smither, **The Psychology of Work and Human Performance**, Longman, 3. Edition, New York-1997, s.235
- Saal, F. ve Knight P.A. 1988 **Industrial/ Organizational Psychology: Science and Practice**, Pacific Grove California, Brooks/ Cole Pub. Co.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Baskı, Ezgi Kitapevi,Bursa.

- Schein, E. H. (1987a) **Individuals and Careers**, in Lorsch, JW (ed) (1987) *Handbook of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Schein, Edgar H. (1987b) **Increasing Organizational Effectiveness through Better Human Resource Planning and Development**, in Science, EH (ed) (1987) *The Art of Managing Human Resources*, New York: Oxford University Press.
- Schein, Edgar H. (1990), **Career Anchors (discovering your real values)**, Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco
- Schein, Edgar H. (November 1996). **Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century**. The Academy of Management Executive
- Schein, Edgar H. **Career Anchors Participant Workbook**, USA, John Wiley&Sons, Inc. 2006
- Schein, Edgar H. **Career Anchors, Facilitator's Guide**, USA, John Wiley&Sons, Inc. 2006
- Schein, Edgar H. **Career Anchors, Self Assesment** USA, John Wiley&Sons, Inc. 2006
- Schultz, D.P ve Schultz, S.E. 1990 **Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, (Fifth Edition), NewYork, Macmillian.
- Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior**, 2nd. edition, Prentice Hall International Inc., New York, 1996, ss. 286-287
- Şimsek, M. Serif; Çelik, Adnan; Akgemci, Tahir; Soysal, Abdullah; **Kariyer Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.)
- Şimşek, Şerif M.; Akgemci, Tahir, ; Çelik, Adnan, **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, (Nobel Yayın Dağıtımı, 2. Baskı, 2003), s.136-140
- Tınar Mustafa Yaşar, **Çalışma Psikolojisi**, Necdet Büker A.Ş. İzmir 1996
- Tikici, Mehmet; Deniz, Mehmet ve Diğerleri, **Örgütsel Davranış**, İnönü Ün., Malatya-1998, s.206
- Tosun, Mustafa. (1981). **Örgütsel Etkinlik**, TODİE Yayınları, No:196, Ankara.
- Tuğray; Zeki Adal ve diğerleri. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul.
- Vecchio, Robert P. 1991 **Organizational Behaviour**, (Second Edition), The Dryden Press, Saunders College Publishing.

Dergi ve Makaleler

- Adıgüzel, Orhan (2009) **Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2009, C.14, S.2 s.277-292
- Bartola, Kylie; Brett Furlonger. (2000). **"Leadership and Job Satisfaction Among Aviation Fire Fighters in Avustralia"**, Journal of Managerial Psychology, Vol.15, No.1, s.88.

- Baysal, Ayşe Can; **Çalışma Yaşamında İnsan**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını:225, İstanbul, 1992
- Bugün Gazetesi Rüyalar, **Burçlar ve Fal Ansiklopedisi** 2. Cilt 1992 s: 473-512
- Crepeau, Raymond G.; Connie W. CROOK,, Martin D.GOSLAR ve Mark E. MCMURTREY; (1992), “Career Anchors of Information Systems Personnel”, **Journal of Management Information Systems**, 9(2), ss.145-160.
- Demirbilek T., Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi** 1994, Cilt:9, Sayı:2, Sayfa:71-85)
- Dennis W. Organ, Andreas Lingl, “Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior”, **The Journal of Social Psychology**, No: 135/3, 1995, s.345
- Erdil, Oya; Serhat Erat ve Diğerleri. (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss.17–26.
- Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). **Boredom proneness: The development and correlates of a new scale**. *Journal of Personality Assessment*, 50,
- Gary A. Yukl, Kenneth Wexley, **Readings in Organizational and Industrial Psychology**, Oxford Press, London-1971, s.153
- Gazioğlu, Şaziye; Aysıt Tansel. (2002). “**Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors**”, *Erc Working Papers in Economics*, 03/03.
- Gür, Durali, Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi **Kütahya Seker Fabrikası Üzerine Bir Uygulama**, Kütahya, 2006, s.74.
- Işıksan, V. (1996). **Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü : iş doyumu**. *MPM Verimlilik Dergisi*, Sayı 1, 117-130.ss.
- Jiang, James J. ve Gary Klein; (2000), “Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional”, **Journal of Management Information Systems**, 16(3), ss. 219-240.
- Karasek, R. A. (1979). **Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign**. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, pp. 285-308.
- Keser, Aşkın (2006) **Meslek Seçimi ve Seçimi Etkileyen Faktörler**, işgüç.org makaleler.
- Kırel, Çiğdem, “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, c:28, s:2, Kasım 1999, ss. 115–116.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001) **The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers**. *Social Science Journal*, 38 (2), 233-251.
- Linzer, M., Konrad, T. and Douglas, J. (2000). for the SGIM Career Satisfaction Study Group. **HMO practice, time pressure and job satisfaction: Results from the**

Physician Worklife Study. *Journal of General Internal Medicine*, 15:441-450, (with McMurray, J., Pathman, D., Williams, E., Schwartz, M., Gerrity, M., Scheckler, W., Bigby, J., and Rhodes, E.)

Milliyet Gazetesi Astroloji Dergisi Yeryüzü ve Gökyüzü Kültürü 7. Cilt 2000 s: 1-31

Özdevecioğlu, Mahmut. (2003). **“İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”**, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, ss.693.

Ramakrishna, H. ve D. Potosky; (2002), “Structural Shifts In Career Anchors of Information Systems Personnel: A Preliminary Empirical Analysis,” **Journal of Computer Information Systems**, 42(2), ss.83-89

Robert J. House, Lawrence A. Wigdor, “Herzberg’s Dual Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation : A Review of the Evidence and Criticism”, **Fundamentals of Management Selected Readings**, Business Publications, Inc., U.S.A., 1971, s.122

Şimşek, Levent. (1995). **“İş Tatmini”**, Verimlilik Dergisi, Sayı 2, ss.91–108.

Uyargil, Cavide. (1988). **İş Tatmini ve Bireysel Özellikler**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Varol, Ergin Sait. **Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayını, 2001

Yılmaz, Mustafa, Kemal, **Stres ve Motivasyonun Satış Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi Erzurum’daki İlaç Müessesileri Üzerine Bir Uygulama**, Erzurum, 2006, s.16

TEZLER

Argüden, Mehmet; **Örgütsel Kariyer Yönetimi Ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1998

Aydınay, Aysin; **“İş Tatmini ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki”**, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1996, s.27-28

Orhan, K. 1997 **İş Doyumu ve Değerler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü.

Soylu A., **Yalnız Örgütlerde Kariyer Yönetimi**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon, 2002

Varoğlu, Kadir. 1992 **Türk Bilgisayar Sektöründe Örgütlenme Yapıları ve Etkililik**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnternet Kaynakları

<http://arkasokak.net/astroloji-burclar-dunyasi/31938-burclar-ve-is-hayati/> (Erişim Tarihi :15.05.2012)

<http://arkasokak.net/astroloji-burclar-dunyasi/31938-burclar-ve-is-hayati> (Erişim Tarihi 15.05.2012)

<http://blog.milliyet.com.tr/burclara-gore-meslekler--/Blog/?BlogNo=178859> (Erişim Tarihi 15.05.2012)

<http://blog.milliyet.com.tr/burclara-gore-meslekler-/Blog/?BlogNo=178859> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.12burc.com/burclar-ve-is-hayati/> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.akrepburcu.net/akrep-burcu-ishayati.html> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.astroloji.org/akrep2.asp> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.astroloji.org/basak2.asp> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.astroloji.org/oglak2.asp> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.astroloji.org/yay2.asp> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.burc.web.tr/burclar-ve-is-ortakligi.html> (Erişim Tarihi: 15.05.2012)

<http://www.burc.web.tr/burclar-ve-is-ortakligi.html> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.burclar.com.tr/burclar-is-hayati/> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.burclar.com.tr/burclar-is-hayati/> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.burclar.gen.tr> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.fikiravcisi.com/kategori/meslekler/page/2> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.fikiravcisi.com/terazi-burcu-23-eylul-22-ekim.html> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.mavifal.com/burclara-gore-meslek-secimi.php> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

<http://www.teraziburcu.net/terazi-burcu-ishayati.html> (Erişim Tarihi : 15.05.2012)

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Aşağıda özel bankacılık sektöründe çalışanların kariyer değerlerini belirlemek üzere hazırlanan sorular yer almaktadır. Araştırma ile çalışanların iş hayatına bakış açıları, yaptıkları kariyer seçimlerinden ne ölçüde memnun olduklarını, kariyerlerini nasıl planladıkları sorularına cevap aranacaktır.

Değerli vaktinizi ayırıp çalışmaya katkı sağladığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla

Sercan EDİNSEL



Aşağıda sizin kariyer eğilimlerinize ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir maddenin sizin için doğruluk derecesini, karşısındaki seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

	Tümüyle Yanlış	Büyük Ölçüde Yanlış	Kararsızım	Büyük Ölçüde Doğru	Tümüyle Doğru
Özel yeteneklerimi ve becerilerimi kullanabildiğim zaman işimden tatmin olurum.	()	()	()	()	()
Kendimi genel yönetim işinden uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
Kendi hareket alanı ve özgürlüğümü kısıtlayacak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
Kendimi güvende hissedebilecek ve uzun süre çalışabileceğim bir kariyer hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
Kendi işimi kurmayı ve işletmeyi hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
Kendi yeteneklerimin kullanılmasına fırsat vermeyen bir işi kabul etmektense ondan ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
Çözümü neredeyse imkânsız problemlerle uğraşmak, benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
Her zaman kişisel ve aile hayatıma çok az müdahale eden iş fırsatları ararım.	()	()	()	()	()
Kendimi uzmanı olduğum alandan uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
Genel müdür olmak, kendi uzmanı olduğum alanda ikincil yönetici olmaktan daha iyidir.	()	()	()	()	()
Kendi halimde kurallardan ve sınırlamalardan bağımsız olarak işimi yapmak, benim için güvenlikten daha önemlidir.	()	()	()	()	()
Ancak finansal ve istihdam güvencesi hissedersen işimden tatmin olurum.	()	()	()	()	()
Kendi fikrim ya da kendi ürünüm olan bir şey ortaya koyduğumda, kendimi kariyer anlamında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
İnsanlığa ve topluma gerçek anlamda katkı yapan bir kariyer hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
Problem çözme ve rekabet becerilerime ciddi anlamda meydan okuyan iş fırsatları arıyorum.	()	()	()	()	()
Kişisel ve profesyonel hayat taleplerini karşılamak, yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
Kendi uzmanı olduğum alanda ikinci düzey yönetici olmak, benim için genel müdür olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()

	Tümüyle Yanlış	Büyük Ölçüde Yanlış	Kararsızım	Büyük Ölçüde Doğru	Tümüyle Doğru
Ancak bazı organizasyonlarda genel müdür olursam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
Ancak tam bağımsızlığımı sağlarsam, kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
Kendime güvenlik ve uzun süreli istihdam hissi verecek örgütlerde çalışmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
Tamamen kendi gayretlerimin ve fikirlerimin ürünleri olan bir şeyler ortaya koyduğumda kendimi en çok tatmin olmuş hissederim.	()	()	()	()	()
Dünyayı daha iyi hale getirmek için kendi meziyetlerimi kullanmak benim için yüksek düzeyli yönetici olmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
İlk bakışta çözülmesi zor gibi gözüken ya da çözülmesi imkansız olan problemleri, tuhaflıkları çözdüğümde kariyer noktasında daha tatmin olurum.	()	()	()	()	()
Ancak kişisel, ailevi, ve kariyer amaçlarımı dengelediğimde başarılı olduğumu hissederim.	()	()	()	()	()
Ancak teknik ve fonksiyonel yeteneklerimi belirli bir rekabet seviyesine getirebilirim kendimi başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
Karmaşık bir örgütten ve birçok insanı etkileyecek kararlar vermekten sorumlu olmayı hayal ederim.	()	()	()	()	()
Kendi görev alanımı ve kendi görev çizelgemi kendim belirlediğimde işimden daha fazla tatmin olurum.	()	()	()	()	()
İş güvenliğini tehlikeye atacak sorumluluklar kabul edemem.	()	()	()	()	()
Kendi işimi kurmak başka birinin örgütünde yüksek düzeyli yönetici olarak çalışmaktan daha önemlidir.	()	()	()	()	()
Başkalarına hizmet edebilmek için kendi yeteneklerimi kullanabilmek beni kariyer noktasında tatmin eder.	()	()	()	()	()
Zor problemlerle karşılaştığımda ve onların üstesinden geldiğimde kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
Kişisel, ailevi ve iş amaçlarımı bütünleştiren bir kariyer hedeflerim.	()	()	()	()	()
Yaptığım işlerde iyi olmayı o kadar çok hayal ederim ki uzman olarak verdiğim tavsiyeler sürekli olarak araştırılsın.	()	()	()	()	()
Diğerlerinin gayretlerini bütünleştirebildiğim ve yönetebildiğim ölçüde kendimi işimden tatmin olmuş hissederim.	()	()	()	()	()
Kendi işimi planlarıma göre özgür bir şekilde yapmama olanak sağlayan bir kariyere sahip olmayı hayal ederim.	()	()	()	()	()
Benim için güvenlik ve uzun süreli istihdam özgürlükten daha önemlidir.	()	()	()	()	()
Kendi girişimimin başlamasına olanak sağlayan fikirlere her zaman açıgımdır.	()	()	()	()	()
Ancak toplumun refahına gerçek katkı sağlayabilecek bir çalışma yaptığımda kendimi kariyer noktasında başarılı hissederim.	()	()	()	()	()
Çözülmesi imkânsız problemleri çözebilecek bir kariyer hayal ediyorum.	()	()	()	()	()
Kişisel ve aile hayatımın dengesini altüst edecek bir işe girmektense örgütten ayrılmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde hiçbir sorun ile karşılaşmadım.	()	()	()	()	()
Üstlerimle olan ilişkilerimden memnunum.	()	()	()	()	()
Kurumumdaki çalışma koşulları benim için yeterlidir.	()	()	()	()	()
Terfi ve ilerleme olanakları yeterlidir.	()	()	()	()	()
Hiçbir zaman işimden atılma korkusu yaşamadım.	()	()	()	()	()



Aşağıda demografik sorular yer almaktadır. Bu sorulara verilen cevaplar konu ile ilgili görüşleri farklı özelliklere göre gruplandırmak için kullanılacaktır.

- Cinsiyetiniz** : ☐ Bayan ☐ Erkek
- Eğitim Durumunuz** : ☐ YL ☐ Doktora
- Yaşınız** :
- Burcunuz** :
- Bölümünüz** :
- Mesleğiniz** :
- Anne ve Babanız** : ☐ Birlikte ☐ Boşanma Nedeniyle Ayrı ☐ Vefat Nedeniyle Ayrı
- Annenizin Mesleği** : ☐ Ev Hanımı ☐ İşçi ☐ Memur ☐ Serbest Meslek
- Babanızın Mesleği** : ☐ Çalışmıyor ☐ İşçi ☐ Memur ☐ Serbest Meslek
- Ailenizin Aylık Geliri** : ☐ 1000 TL'den az ☐ 1000 - 1500 TL Arası
☐ 1501 – 2000 TL arası ☐ 2001-2500 TL arası
☐ 2501 - 3000 TL Arası ☐ 3001 – 3500 TL arası
☐ 3501-4000 TL arası ☐ 4001 - 5000 TL Arası
☐ 5000 TL üzeri

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı :SERCAN EDİNSEL

Doğum Yeri ve Yılı :İZMİR-1987

Medeni Hali :Bekar

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : 2005-2009 Kara Harp Okulu Endüstri Mühendisliği

Yüksek Lisans Öğrenimi :2010- SDÜ İİBF İşletme Bölümü Yönetim Organizasyon
Anabilim Dalı

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi:

İNGİLİZCE (KPDS) 74

İş Deneyimi

2009 / - T.S.K Subay